

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Bakalářská práce

2011

Pavla Ešnerová

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Katedra Pedagogiky

Bakalářská práce

Pavla Ešnerová

Volba povolání jako prevence nezaměstnanosti

A choice of career as the prevention of unemployment

2011

Pavla Ešnerová

Děkuji vedoucí práce Doc. PhDr. Věře Poláčkové, Csc.
za cenné připomínky, rady a metodické vedení práce.

V Českých Budějovicích dne 8. června 2011

Pavla Ešnerová

„ Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma vypracovala samostatně
a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů“.

V Českých Budějovicích dne 8. června 2011

Pavla Ešnerová

Anotace

Bakalářská práce poukazuje na problematiku nezaměstnanosti absolventů základních, středních a vysokých škol. Sleduje názory zaměstnavatelů na uplatnění absolventů na trhu práce a informuje o poradenských službách v oblasti školství a zaměstnanosti. Zmiňuje chystané změny v rámci novely zákona o zaměstnanosti v oblasti poradenství na úřadech práce. Porovnává přístupy dívek a chlapců ke vzdělání a prvnímu zaměstnání, zjišťuje vliv rodinného zázemí na volbu povolání.

Annotation

The bachelor thesis focuses on unemployment problems of school graduates from primary schools, high schools and universities. It is interested in employers' views on the exploitation of school graduates in the job market and gives information about consulting services in the educational system and employment. I mention the changes of amendment in consulting services at job centres. At the end of my bachelor thesis I compare differences between girls' and boys' approaches to education and their first employment. I find some parents' influence on their children's choice of careers.

Klíčová slova

- absolvent školy
- aktivní politika zaměstnanosti
- individuální akční plán
- kariérové poradenství
- míra nezaměstnanosti
- nezaměstnanost
- poradenství pro volbu povolání
- případová studie
- simulační hra
- společensky účelná pracovní místa
- veřejně prospěšné práce
- výchova k volbě povolání
- uchazeč o zaměstnání

Key words

- school graduate
- active labour-market policy
- individual operational plan
- career consulting
- rate of unemployment
- unemployment
- choice of career consulting
- case study
- simulation game
- sociality beneficial jobs
- community services
- choice of career education
- job applicant

OBSAH

ÚVOD	7
Seznam zkratk	9
1 Nezaměstnanost a společnost	10
1.1 Vymezení pojmů	10
1.2 Nezaměstnanost a jedinec	12
1.3 Nezaměstnanost a stát	13
1.4 Absolvent základní a střední školy na trhu práce	16
1.4.1 Absolvent školy v roli uchazeče o zaměstnání	16
1.5 Výchova k volbě povolání	18
1.5.1 Výchova k volbě povolání v rodině	18
1.5.2 Výchova k volbě povolání na základní škole	19
1.5.2.1 Realizace výchovy k volbě povolání na základní škole	20
1.6 Výchova k volbě povolání na střední škole	23
1.6.1 Používané metody	24
1.7 Profesní poradenství a Poradenství pro volbu povolání	25
1.7.1 Poradenství pro volbu povolání v rezortu školství	28
1.7.1.1 Instituce poskytující poradenské služby ve školství	29
1.7.2 Poradenství pro volbu povolání v rezortu práce a zaměstnanosti	30
1.7.3 Instituce zajišťující podpůrnou funkci poradenství	32
1.7.4 Poradenství pro volbu povolání v Českých Budějovicích	33
1.7.4.1 Práce s absolventy škol na úřadu práce	35
2 Výsledky dotazníkového šetření	38
2.1 Cíle práce a hypotézy.	38
2.2 Metodika výzkumu	39
2.3 Výsledky výzkumu	40
2.4 Diskuze	60
3 Závěr	61
Seznam použité literatury	63
Seznam Příloh	68

Úvod

Každý z nás se v životě dostáváme do různých situací, která s sebou nesou řadu rozhodnutí. Rozhodování však není vždy snadné, jelikož rozhodovat se znamená zavrhnout veškeré ostatní možnosti. Pokud se jedná o závažný krok, mnohdy začneme váhat a pochybovat nad správností našich úvah. Správnost či nesprávnost našich rozhodnutí nás provází po celý zbytek života. Stejně jako žáci na konci povinné školní docházky stojící před zvolením dalšího studijního zaměření, učebního oboru či nástupu do zaměstnání. Zvážili dobře své schopnosti a předpoklady k dosažení cílů? Měli dostatek informací o vybraném oboru a reálné představy o svém budoucím profesním uplatnění?

Nezaměstnanost v souvislosti s měnícími se podmínkami na trhu práce postihuje všechny věkové kategorie. Absolventi škol sice netvoří nejpočetnější skupinu nezaměstnaných, ale příčiny nárůstu jejich nezaměstnanosti se staly tématem mnoha diskuzí.

Cílem mé bakalářské práce je rozšifrovat z jakých nejčastějších důvodů jsou absolventi škol častými klienty na úřadech práce. Důvodem může být zvolení nevhodného oboru či nedostatek informací o budoucí pracovní pozici. Nedostatečná připravenost na odpovědné rozhodování o své budoucí profesní dráze a nízká schopnost realisticky hodnotit své možnosti profesního uplatnění vyvolaly potřebu systematicky připravovat žáky na volbu povolání a na přechod do světa práce již během povinné školní docházky.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou základních částí- teoretické a empirické. Část teoretická zahrnuje známé poznatky o volbě povolání z pohledu rodiny, školy a rezortu práce a zaměstnanosti. Naznačuji zde, jakým způsobem bojuje s nezaměstnaností stát, jedinec a celá naše společnost. Zaměřuji se na prostudování obsahu vyučovacího předmětu Výchova k volbě povolání na základních a středních školách z hlediska jejich rámcových vzdělávacích programů za účelem seznámení se s přístupy vyučujících a výchovných poradců v daném předmětu. Pokusím se o zmapování současné situace v profesním poradenství ve školství a v rezortu práce a zaměstnanosti a osvětlení jejich způsobů práce s absolventy škol, jejichž hlavním cílem je zamezit nutnosti začleňování se do poradníků úřadů práce v roli čekatelů.

Ve druhé části v rámci dotazníkového šetření předkládám názory zaměstnavatelů na uplatnění absolventů základních, středních a vysokých škol na trhu práce v jihočeském kraji. Také s jejich zkušenostmi se zaměstnáváním absolventů a časté důvody nepřijímání absolventů do pracovních poměrů.

V mém druhém šetření porovnávám dívky a chlapce v rámci jejich přístupu ke vzdělání a zaměstnání. Zajímalo by mě, zda skutečně ovlivňuje vzdělání a profese rodičů přímo úměrně své děti, nebo zda se spíše vydávají svou cestou.

Seznam zkratk

aj.	a jiné
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
et al.	A jiní, a spolupracovníci
IAEVG	Mezinárodní asociace školního a profesního poradenství
IAP	Individuální akční plán
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
IPP	Institut pedagogicko-psychologického poradenství
IPS	Informační a poradenské středisko pro volbu povolání
ISA	Integrovaný informační systém o uplatnění absolventů škol
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
PPP	Pedagogicko- psychologická poradna
SPC	Speciálně pedagogické centrum

1 Nezaměstnanost a společnost

1.1 Vymezení pojmů

Nezaměstnanost je spojena s trhem práce, představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Určující je **míra nezaměstnanosti**, která je podílem nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat. V praxi se přesnost takového měření těžko zjišťuje, rozlišujeme míru obecnou, záviselou na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku a míru specifickou, která je závislá na faktorech ovlivňujících konkrétní sociální skupinu. V polovině 90. let dosahovala v ČR míra nezaměstnanosti pouze 4%, což byla ve srovnání s 10- 15% mírou nezaměstnanosti v Polsku, Slovinsku, ve Slovenské Republice a v Maďarsku nesrovnatelně nízká. Ekonomická reforma u nás měla značnou masovou podporu, většina populace byla ochotná k reformám, protože neměla předchozí zkušenosti s tržní ekonomikou. Ve skutečnosti odliv mnoha přebytečných osob z průmyslu zaznamenala až druhá vlna nezaměstnanosti, a to koncem 90. let, která vyšplhala až k dvojciferné hodnotě. Čísla o nezaměstnanosti se uváděla podle registrovaných na úřadech práce, skutečná míra nezaměstnanosti je vyšší asi o 1% než se oficiálně udává (viz příloha č. 1 Graf- Míra nezaměstnanosti v ČR v letech- 1994-2010).

Za vážný ekonomický a sociální problém se nezaměstnanost považuje ve chvíli, kdy se stává masovou. **Masová nezaměstnanost** je stavem, kdy nezaměstnanost zasahuje značný počet ekonomicky aktivních osob, míra nezaměstnanosti se v tomto případě pohybuje mezi 10- 20% (viz podle Mareše, Nezaměstnanost jako sociální problém, str. 12-23). Z hlediska délky nezaměstnanosti rozlišujeme nezaměstnanost **krátkodobou, dlouhodobou a velmi dlouhodobou**. Dlouhodobá nezaměstnanost je definována Mezinárodní organizací práce jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců, a však na našich úřadech práce za dlouhodobou nezaměstnanost dle zákona o zaměstnanosti považujeme každou evidenci uchazeče o zaměstnání přesahující pět měsíců. O velmi dlouhodobé nezaměstnanosti hovoříme zhruba po třech letech, kdy je jedinec bez placeného zaměstnání. Příčiny nezaměstnanosti se však liší, lidé mohou přicházet o zaměstnání z důvodu špatné ekonomické situace, jiní si sami zvolí život závislý na jiných příjmech či různých sociálních dávkách.

„Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně

odvozovány z našeho zaměstnání. Naše vzdělání je chápáno jako příprava na zaměstnání a náš volný čas jako regenerace pro další práci v zaměstnání. “¹

Z důvodu významné role zaměstnání v našem životě může dlouhodobá nezaměstnanost člověka zcela vyčlenit v důsledku ztráty sociálních kontaktů ze společenského dění, lidé se často potýkají se snížením svého sebevědomí, zhoršením svého zdravotního stavu po fyzické i psychické stránce. Některé nezaměstnané přepadává úzkost a strach z budoucnosti. Nezaměstnanost narušuje i vztahy v rodině a mezi přáteli.

Mohu ze své praxe potvrdit, že si často nezaměstnaní stěžují na dezorganizaci svého života, dny se jim po několika týdnech začínou slévat dohromady, pletou si termíny dalších jednání, pomalu se jim vytrácí ze života každodenní režim. Zmiňují se o záměně vůdčích rolí v rámci své rodiny, stěžují si přivykají na skutečnost, že kdo platí, ten velí. Pochopitelně, že se s touto situací hůře vyrovnávají muži, živitelé rodiny, kteří tímto přicházejí o svá rozhodovací práva. Těžko obstarávají i před svými přáteli, kteří se momentálně nenacházejí ve stejné situaci. Z hlediska hledání si zaměstnání se těžko vyrovnávají s opakovaným odmítáním, hledají příčiny svého selhání, ale u zaměstnavatelů nenacházejí odpovědi. Příčiny nepřijetí do zaměstnání ať už kvůli vysokému věku, nevyhovujícímu zdravotnímu stavu, péči o rodinu, bývají často schované za odůvodněním, že byl zaměstnavatelem vybrán vhodnější kandidát. Někteří žádají o vyslechnutí, jiní přiznávají, že se již nacházejí v odborné péči. Hůře pro ty, kteří si neumějí či nedokážou poradit, nebo nepřekonají svou hrdost, tím pak podléhají nadměrnému pití alkoholu, či užívání drog. Na otázku s čím se nezaměstnaní smířují nejhůře, odpovídají, že s nedostatkem financí, a tím se snížením svého společenského statutu. Z mé zkušenosti takto odpovídají nejčastěji lidé splácející hypotéku na dům či byt, mající své děti na školách. Dlouhodobě nezaměstnaní, kteří si se svojí finanční situací již neumějí poradit, mohou se důsledkem toho uchýlit ke krádežím, či jiným přestupkům či porušování zákona, bohužel dochází i ojediněle k vraždám či ke spáchání sebevraždy. Pak se již nejedná jen o problém samotného jedince, ale nežádoucí důsledky masové nezaměstnanosti nese celá naše společnost.

¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. 91s.

1.2. Nezaměstnanost a jedinec

Obecně platí, že čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají šanci si práci opět najít. Pokud jedince nezaměstnanost opravdu zastihne a nedaří se mu po delší dobu se z ní vyprostit, často mu nezbývá nic jiného než se s novou situací sžít. Jakým způsobem se lidé adaptují, závisí na jejich způsobu života a zvolené **životní strategii**. Studií životních strategií se zabývali nizozemští sociologové Engbersen, Schuyt a Timmer, jejichž východiskem studie je chápání stavu nezaměstnanosti jako stavu anomie.²

Merton nabízí schéma pěti typů individuální adaptace na anomickou situaci: **konformismus**, **inovativnost**, **ritualismus**, **únik** a **vzpouru**. Dle nizozemských sociologů si **konformisté** hledají dále placené zaměstnání, docházejí na úřad práce, navštěvují rekvalifikační kurzy a nezneužívají systém sociálních podpor. Oproti tomu **ritualisti** se vzdávají naděje na získání práce, ale nadále dodržují rituály spojené s hledáním práce. Také se snaží nezneužívat sociálních dávek. **Lidé snažící se o únik z reality** přestávají hledat práci a ani se nevěnují rituálům spojených s hledáním, také se nesnaží zneužívat sociálních podpor. Žijí v uzavřeném světě vyplněném alkoholem či drogami. Podnikaví lidé mají nadále práci za svůj cíl, snaží se uspět v neformální ekonomice³, kde často dosahují vyšších příjmů než v regulérním zaměstnání. **Kalkulující nezaměstnaní** se nesnaží získat zaměstnání oficiálním způsobem, kalkuluji se systémem sociálních dávek, které dovedou kombinovat i načasovat. **Autonomní nezaměstnaní** si zaměstnání nehledají, neboť chtějí prostor pro vlastní činnosti. Jedná se o lidi věnující se dobrovolné práci, studiu nebo žijí v různých komunitách (viz podle Mareše, Nezaměstnanost jako sociální problém, str. 102-108).

Každý se vyrovnáváme se zátěžovými situacemi jinak, často na základě svých životních zkušeností. Zdá se mi, že se nezaměstnaní často uchylují k možnostem, které je jak se říká, budou nejméně bolet. Soudím tak z důvodu toho, že zjišťuji, že se nezaměstnaní raději vracejí ke svým bývalým zaměstnavatelům, namísto toho, aby se naučili něčemu novému. Mají obavy, že si u nového zaměstnavatele nepolepší po finanční stránce, ani z hlediska profesního růstu, a proto zůstávají věrni i těm zaměstnavatelům, kteří se s nimi opakovaně loučí a vysílají na úřady práce.

² Anomie- stav, kdy přestávají platit zákony. Ohrožen systém uznávaných hodnot, neschopnost sladit vlastní jednání s jednáním druhých, oslabování sociálně stabilizujících institucí (Keller 2009).

³ Jako synonymum pro neformální sektor se tak často používá pojem ekonomika šedá, je totiž těžko postižitelná v jednotlivých statistikách, a její velikost (produkt) je možno jen odhadovat. Je to dáno absencí formálních vztahů, účetnictví a tudíž i daňových odvodů, stejně tak jako heterogenní činností. Je sem možno zahrnout neplacené domácí práce či sousedskou výpomoc, malé (např. stavební) firmy, které však nefungují na legální bázi (MPSV 2011).

1.3 Nezaměstnanost a stát

Je potřeba se také zmínit o aktuálních nástrojích státu v boji proti nezaměstnanosti. Úřady práce v České republice prostřednictvím poradenských odborů poskytují v souladu s principy Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím Národního akčního plánu zaměstnanosti (NAPZ) různá opatření pro občany postižené nezaměstnaností.

V první řadě si klade stát za cíl pomáhat zaostávajícím regionům v rámci financování a oblastem postiženým úpadkem průmyslu, usnadňovat profesní přípravu absolventů škol a jejich integraci na trhu práce, zřizovat **společensky účelná místa**⁴ a **místa veřejně prospěšná**⁵, poskytovat nezaměstnaným rekvalifikaci pro získání i změnu kvalifikace. Zvyšuje kvantitu i kvalitu informací o trhu práce uvnitř regionu, zprostředkovává zaměstnání za pomoci nabídky volných míst. Poskytuje **příspěvky** a informace pro ty, kteří chtějí **podnikat** nebo se samozaměstnávat. Uchazeč může úřad práce požádat o příspěvek na zahájení podnikání a o překlenovací příspěvek. Rozhodnutí poskytnutí příspěvků a jejich výši v rámci **aktivní politiky zaměstnanosti**⁶, je plně v kompetenci místně příslušných úřadů práce. Na příspěvky APZ není právní nárok. Úřady práce při schvalování poskytnutí příspěvku vychází z konkrétní situace na trhu práce ve svém správním obvodu, tedy z míry nezaměstnanosti, z objemu finančních prostředků určených na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), z možností uplatnění konkrétního uchazeče, z výše předpokládaných nákladů atd. Na základě těchto skutečností si stanovují kritéria pro poskytování příspěvků. Dbá se zvýšené pozornosti zaměřené na nejrizikovější skupinu osob: mladiství, absolventy škol, etnické menšiny, nekvalifikované osoby, ženy, lidi se zdravotním postižením, starší 45 let. Dále pracuje na zlepšování schopností nezaměstnaných najít si práci **pomocí speciálních poradenství -job klubů**⁷, v motivačních a poradenských aktivitách. Snaží se podporovat nezaměstnané v aktivním hledání práce a poskytovat klientům veškerá odborná poradenství.(viz podle Mareše, Nezaměstnanost jako sociální problém, str. 113-123).

⁴ Společensky účelná pracovní místa přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapem na trhu práce, kterým nelze v daném okamžiku zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Podpora je zaměřena na úhradu mzdových nákladů (zdroj úřad práce).

⁵ Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech. Mezi jiné obdobné činnosti patří např. práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách a školských zařízeních, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení (zdroj úřad práce).

⁶ (APZ) Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti (zdroj úřad práce).

⁷ Jedná se o skupinové setkání lidí, kteří hledají práci, případně práci dlouho najít nemohou a k jejímu nalezení potřebují určitou formu podpory. Během těchto setkání by účastníci měli získat a procvičit si dovednosti potřebné k nalezení a udržení zaměstnání.

Důležitou roli v boji státu proti nezaměstnanosti, jak jsem již zmínila výše, hraje **zprostředkování zaměstnání** úřady práce. Oddělení zaměstnanosti (dříve útvar zprostředkování) eviduje uchazeče o zaměstnání, informuje o nabídce volných míst, doporučuje nezaměstnané do rekvalifikací, speciálních poradenství, různých projektů, vyplácí podporu v nezaměstnanosti, připravuje předvýběry uchazečů o zaměstnání do výběrových řízení a hlavně podporuje samotnou aktivitu klienta. Nástroj, který má napomoci poradcům pro zprostředkování ke zkvalitnění poradenské činnosti je **individuální akční plán (IAP)**. Vychází ze vzájemné spolupráce klienta a poradce, kdy se hledá řešení jak nejlépe skloubit schopnosti a dovednosti uchazeče o zaměstnání a požadavky zaměstnavatelů. Zprostředkovatelé však poukazují na nevyužitelnost těchto plánů při práci s lidmi bez motivace, kteří jsou právě těmi, s kterými se individuální akční plán uzavírá nejčastěji, jelikož jsou již po pěti měsících evidence považováni za dlouhodobě nezaměstnané. Nedostatek specializovaných poradenství pro klienty, nízká a omezená nabídka nahlášených volných míst zaměstnavateli a nevytváření nových volných míst pro nezaměstnané dle mého názoru zapříčiňuje, že míra nezaměstnanosti neklesá, ale v určitých měsících naopak vzrůstá. Svou úlohu hraje také práce „na zkoušku“, kdy nezaměstnaný pracuje pro zaměstnavatele zadarmo s nadějí, že pokud se osvědčí, tak bude zaměstnán. Bývá však často odmítnut a na zkoušku přicházejí k zaměstnavateli jiní bláhoví potencionální zaměstnanci, často to bývají mladí lidé. Pokud se na nezaměstnaného usměje štěstí, tak mu bývá nabídnuto uzavření dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti a je nadále evidován na úřadu práce, pokud jeho výše výdělku nepřekročí čtyři tisíce hrubého za měsíc. Při této dohodě se může stát, že v některém měsíci zaměstnanec překročí povolenou částku, kterou si může při evidenci vydělat. Takto vzniklou situaci zaměstnavatel často řeší po dohodě se zaměstnancem způsobem takovým, že se se zaměstnancem domluví, že mu bude překročený výdělek vyplacen tzv. „na ruku“ nebo převeden do následujícího měsíce. Toho využívají lidé bez dávek v nezaměstnanosti, jelikož v době nekolidujícího zaměstnání se uchazečům vyplácení podpory v nezaměstnanosti pozastavuje. Mám však obavu, že by z tohoto ohledu mohla plánovaná novela zákona o zaměstnanosti z 1. ledna 2012 naopak podpořit rozkvět nelegální práce.

Tato má úvaha mě nutí se pozastavit u chystaných změn v poradenství na úřadech práce na základě novely zákona o zaměstnanosti s platností od 1. ledna 2012. V současné době naši zákonodárci uvažují o tom, že by v blízké budoucnosti po reorganizaci úřadů práce zastávaly personální agentury velkou část zprostředkovatelské činnosti. Z úřadů práce se budou po pěti

měsících evidence uchazeči o zaměstnání posílat do personálních agentur, které se budou snažit po dobu dalších pěti měsíců hledat zaměstnání. Pokud neuspějí, nezaměstnaný se bude opět vracet na úřad práce. Zaměstnavatelé již nebudou mít povinnost na úřadech práce ohlašovat volná místa a úřad práce se bude po volných místech pít sám. V rozpracované fázi se počítá se zprostředkováním zaměstnání formou „**zónového poradenství**“, které bude pamatovat na dlouhodobě nezaměstnané a snažit se jim více, a to formou individuální, věnovat. Jedná se především o nezaměstnané bez pracovních návyků, nekvalifikované a sociálně nepřizpůsobivé. Cílem nové podoby poradenství je omezení vysoké míry administrativy v poradenském procesu. V nynější podobě se zprostředkování zaměstnání orientuje hlavně na povinnosti klienta z důvodu vysokého počtu nezaměstnaných na úřadech práce. Změní se i podmínky pro uchazeče, kteří kalkulují, jelikož pokud od ledna 2012 nastoupí do zaměstnání na základě vydané doporučenky úřadem práce a bez vážného důvodu sám od sebe pracovní poměr ukončí, nebudou se moci po dobu následujících šesti měsíců evidovat na úřadu práce. To samé bude platit pro nezaměstnané s ukončeným pracovním poměrem zvláště hrubým způsobem. Lidé, kteří nebudou mít od zaměstnavatele vyplaceno odstupné, postará se o kompenzaci samotný úřad práce a nevyplacenou částku bude po zaměstnavateli vymáhat.

V období ode dne 1. června 2011 do 25. července 2011 za spolupráce Oblastního inspektorátu práce bude vysíláno průběžně třináct skupin pracovníků kontrolního oddělení v rámci kraje, kteří několikrát denně, a to i v průběhu víkendů, budou provádět kontroly u zaměstnavatelů za účelem odhalení **nelegální práce**. Tuto akci hodnotím kladně, a však si myslím, že by kontroly nelegální práce neměly zůstat u jednorázově získaných přívětivých dat, vykázaných z úřadů práce. Jedná se o data zavádějící, pokud budeme posuzovat dobu nevyčerpané podpory v nezaměstnanosti jako ušetřenou položku ze státního rozpočtu. Do boje proti tzv. „černé práci“ se budou od nového roku pouštět úřady práce za pomoci českých pošt prostřednictvím aktivity s názvem „Czech point“. Zprostředkovatel zaměstnání na úřadu práce osloví nezaměstnaného, u kterého má podezření, že si tímto způsobem přivydělává a bude se tak muset několikrát týdně hlásit na poštu v místě svého trvalého bydliště. Pracovníci úřadu práce přistupují k této novince s obavami, jen postavit aktivitu uchazeče na základě podezření, možná křivého obvinění. Zamýšlím se nad tím, jaké činnosti budou s uchazečem na poštách prováděny. Jistě je dobrým nápadem, že nezaměstnaní s nelegální prací si díky tomu nebudou moci zorganizovat svůj čas, a tak docházet na jiné nevídané aktivity. Nezaměstnaní, pracující nelegálně ztrácejí zájem o hledání si nového zaměstnání a omlouvají to tím, že vzhledem

k tomu, že je žádný starobní důchod vyplácený státem nečeká, nevidí tedy důvod pro to, aby začali žít zítřkem.

1.4 Absolvent základní a střední školy na trhu práce

1.4.1 Absolvent školy v roli uchazeče o zaměstnání

„Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004 pojem absolvent - **uchazeč o zaměstnání** nedefinuje, absolventi jsou zařazeni mezi uchazeče, kterým je potřebné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Absolventi středních škol patří do kategorie fyzické osoby do 25 let věku. Ve statistickém sledování jsou však nadále ze strany úřadů práce a MPSV vykazovány počty absolventů škol- uchazečů o zaměstnání, a to jako fyzické osoby do 25 let věku, které mají nejvýše dva roky od ukončení školy, absolventi vysokých škol pak nejdéle do 30 let věku.“⁸ V návrzích novely zákona o zaměstnanosti s platností od 1. ledna 2012 se mluví o zrušení tohoto § 33 Zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání.

„Ve smyslu zákona č. 1/91 S., § 7 uchazeč je občan, který není v pracovním či nebo obdobném vztahu, ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně pro povolání a osobně se na úřadu práce uchází na základě písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání“⁹. Toto definování bude s velkou pravděpodobností od nového roku také pozměněno. Nově se budou moci hlásit do evidence studenti denního studia, kteří doloží důchodové doby za období 12 měsíců. Od 1. dubna 2011 již platí dle novely zákona o zaměstnanosti z 1. ledna 2011, že se uchazeč o zaměstnání, v tomto případě absolvent školy, nemusí evidovat pouze v místě trvalého bydliště, ale v jakémkoliv městě v rámci svého kraje. Podle zákona o zaměstnanosti si uchazeč při zaevidování pokaždé žádá o zprostředkování zaměstnání a k tomu si může požádat i o podporu v nezaměstnanosti. Mnozí si myslí, že ve chvíli, kdy mají jen zájem o dávky v nezaměstnanosti a ne o zaměstnání, tak si již o zprostředkování zaměstnání žádat nemusí. Ve skutečnosti je tomu úplně naopak. Aby nezaměstnanému však vznikl nárok na dávky v nezaměstnanosti, musí úřadu práce doložit za poslední tři roky před podáním žádosti 12 měsíců účasti na důchodovém pojištění např. na základě uzavření pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti či příliš samostatné výdělečné činnosti. Pokud se tak nestane, uchazeč si může požádat o různé sociální příplatky

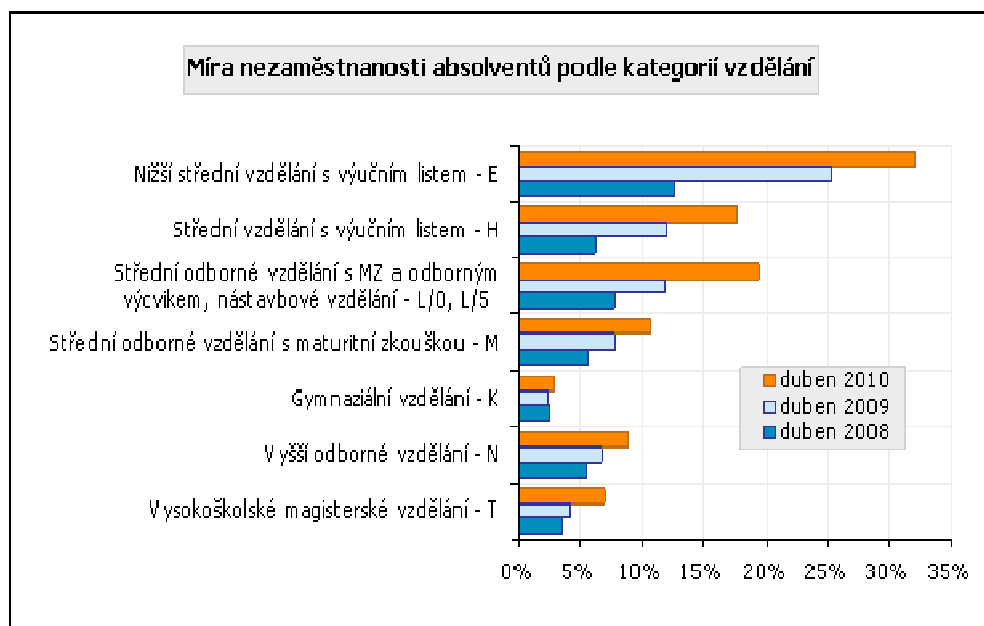
⁸ Berný, L. et.al. Poradce k volbě povolání. Praha: Nakladatelství Josef Raabe spol. s.r.o., 2005..B 3.2.5s.

⁹ Metodická příručka poradce ke zprostředkování, MPSV, str. 22

na Magistrátu města (Obci) či na Okresní správě sociálního zabezpečení. Absolventi škol většinou nepatří mezi žadatele sociálních dávek, často žijí se svými rodiči, kteří nadále plní svou vyživovací povinnost.

Mírou nezaměstnanosti jsou postihováni absolventi škol v závislosti na jejich úrovni a oboru vzdělání. Jednoznačně platí, že čím vyšší je úroveň vzdělání, tím nižší je míra nezaměstnanosti.

Tabulka č. 1



(Zdroj: Informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce 2007)

Nejmenší riziko nezaměstnanosti je tedy patrné u absolventů s terciární úrovní vzdělání, výrazně nejvíce jsou nezaměstnaností ohroženi mladí lidé, kteří odejdou z počátečního vzdělávání pouze se základním (úplným nebo neúplným) vzděláním.

„Příčiny předčasných odchodů ze středních škol studentů mohou být různorodé, ale zcela jistě hraje velmi významnou roli špatná volba ze vzdělávací nabídky škol. Šetření NÚOV z roku 2004 potvrzuje, že vzhledem k tomu, že dochází k rychlému vývoji osobnosti žáka, může být významným faktorem změna celkové osobnosti žáka. Dále hraje roli změna zdravotního stavu, změna žákovo motivace a změna rodinných vztahů.“¹⁰ Bylo zjištěno, že nejvyšší procento žáků odchází nebo uvažuje o odchodu ze střední školy z prospěchových důvodů. Buď student přecení své schopnosti sám anebo ho nadhodnotí jeho rodiče. Chybou je, že žáci a jeho rodiče často hledají vhodný obor až během studia na střední škole. Pokud

¹⁰ Berný, L. et. al. Poradce k volbě povolání. Praha: Nakladatelství Josef Raabe spol. s.r.o., 2005. B 3.4 5s.

žákovi studium nevyhovuje, změni obor či typ studia anebo zanechá studia úplně. Nesporným následkem předčasných odchodů ze střední školy bývá často nezaměstnanost.

1.5 Výchova k volbě povolání

1.5.1 Výchova k volbě povolání v rodině

„S výchovou k volbě povolání je potřeba u dítěte začít hravou formou již v předškolním věku a pokračovat v ní nenásilně po celou dobu dětství a dospívání. Volba povolání je dlouhodobý proces. Čím lépe a více dítě pozná své okolí, tím pak bude v dospívání vyspělejší i pro včasnou volbu svého povolání. Jde o cílevědomý chápavý postoj rodičů s cílem poskytovat dětem co nejširší obzor informací, zkušeností a zážitků o sociálním světě kolem nás, stejně jako o světě přírody, vědy, techniky a umění. Rodič by měl být vnímavý a otevřený hlavně tehdy, když se ho dítě samo dotazuje, měl by vystihnout ten správný okamžik k poučení, motivaci či chvíli, kdy je třeba navodit zájem.“¹¹

Úskalím výchovy mohou být jednak přehnané nároky rodičů na jeho rozvoj schopností a dovedností, sklon uskutečňovat v dětech své ambice nebo nesplněné sny, nebo na druhé straně zanedbávání jejich rozvoje a výchovy. Někdy se rodiče rozhodnou usměrňovat své dítě v nějaké speciální oblasti, často v té, na kterou jsou sami zaměřeni. Nebo naopak dětem vyberou směr, kterým se již v životě vydali, ale sami v něm neuspěli. Z hlediska výchovných přístupů dělíme rodiče zhruba na dva tábory. Jedni jsou zastánci normativních přístupů ve výchově, dítě se tehdy přizpůsobuje našim představám a přáním. Ti rodiče, kteří upřednostňují druhý výchovný přístup, a to vývojový, se snaží respektovat vývojové předpoklady a zvláštnosti každého dítěte. Je třeba dbát na důraz nejen na důslednost ve výchově, ale i na věk a volit takové postupy, které jsou přiměřené věku dítěte. Učíme děti důvěře ve své schopnosti, vytrvalosti a odvaze přijímat porážky a nezdary optimisticky bez pocitů méněcennosti. Nezapomeňme, že často v patnácti letech děti nejsou schopné rozhodnout o svém dalším kroku, o své budoucnosti. Významnou roli v rozhodování hraje vzdělání rodičů, zaměstnání, finanční rozpočet, počet sourozenců, výchova, životní postoje rodičů a atmosféra v rodině (viz podle Berného, Poradce k volbě povolání, B 3.4 str.8).

¹¹ HORÁK, Kamil. *Hovoříme s rodiči o výchově dětí k volbě povolání*. Praha : Státní pedagogické nakladatelství n.p., 1975. 83 s.

1.5.2 Výchova k volbě povolání na základní škole

Předmět v rámcovém vzdělávacím programu

Předmět je součástí vzdělávací oblasti v rámcovém vzdělávacím programu pro základní školy Člověk a svět práce. Je průřezovým tématem, jehož zařazení ukládá Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy metodickým pokynem ze dne 2. července 2001 s platností od 1. září 2002. Způsob začlenění do odpovídajících předmětů a do dalších aktivit záleží na rozhodnutí ředitele školy. Vzhledem k tomu, že si předmět klade za **cíl** vypěstovat a rozvíjet u žáků praktické dovednosti při rozhodování a plánování jejich vlastní budoucnosti, je nejvhodnější ho nabídnout žákům osmých a devátých tříd. Přípravuje žáky na přechod ze základní školy na školu střední a usnadňuje nástup do prvního zaměstnání. Učí žáky přebírat zodpovědnost za vlastní rozhodování o své budoucnosti, rozšiřuje žákům poznatky o trhu práce, koriguje představy a očekávání žáků ve vztahu k vybraným povoláním.

Obsah předmětu, zaměřující se na kognitivní, osobnostní a sociální rozvoj žáka je sestaven z devíti vzájemně kompatibilních celků, které na sebe logicky navazují a vzájemně se doplňují. Pořadí odpovídá postupnému mentálnímu a psychosociálnímu vyzrávání žáků. Všechny tematické okruhy je možné libovolně kombinovat a průběžně opakovat, řeší tuto problematiku:

- **Sebepoznání** - Základem je dobře poznat hlavně sebe sama, naučit se dobře odhadnout své předpoklady, schopnosti i limity. Posoudit správně své zájmy, nelze spoléhat na momentální nadchnutí pro určitého koníčka, ale položit si otázky, jak se příslušný zájem projevuje a jak dlouho. Pokud je zájem trvalý, tedy stabilní, prosazuje se při každé příležitosti a dokáže překonat překážky. Kladen důraz na rozdíly a odlišnosti mezi lidmi jako příčina odlišných předpokladů pro výběr vhodné vzdělávací a profesní dráhy.
- **Rozhodování** – Cílem pochopit svou roli v procesu rozhodování, naučit se volit z daných možností. Nejvíce v rozhodování ovlivňuje blízké okolí, rodina a přátelé.
- **Akční plánování** - Žáci se postupně učí plánovat důležité životní kroky a stanovovat reálné cíle. Znamená rozhodnout se o tom, co chceme dělat a vypracovat postup, jak stanoveného cíle dosáhnout (ukázka tematického plánu viz příloha č. 2).
- **Adaptace na životní změny** – Důležité si uvědomit nevyhnutelnost změn v životě a poznat způsoby, jak se na změny lze dobře připravit a jak se dají zvládnout.

- **Možnosti absolventa základní školy** – Ucelený přehled o nabídkách vzdělávání, profesní přípravy a zaměstnání.
- **Informační základna pro volbu povolání** - Cílem naučit se vyhledávat, třídit a správně využívat potřebné informace.
- **Orientace v důležitých profesních informacích** – Umět využívat důležité informace o různých povoláních a profesích.
- **Rovnost příležitostí na trhu práce** – Jak čelit profesní diskriminaci.
- **Svět práce a dospělosti** - Co od absolventů škol očekávají potenciální zaměstnavatelé (viz podle HORSKÉ, Violy; TYŠERA, Jiřího. Zařazení učiva předmětu Volba povolání do nových ŠVP základních škol. In Výzkumný ústav pedagogický: Metodický portál RVP, 2011 [cit. 2011-06-08]. Dostupné z WWW: <www.clanky.rvp.cz>).

1.5.2.1 Realizace Výchovy k volbě povolání na základní škole

Pomocí **projektového a blokového vyučování**¹² se děti skupinovou a týmovou prací na základě prožitku a osobní zkušenosti učí nové dovednosti. Nacvičují si různé způsoby chování a reagování v situacích spojených se vstupem do zaměstnání. Učitel vždy zvolí vhodnou interaktivní metodu podle momentální situace ve třídě.

Jako nejefektivnější metody se jeví: **modelové situace, případové studie**¹³, **simulační hry, speciální testové metody, životní scénáře, brainstorming, burza hodnot** aj.

Jednou z nejdůležitějších metod je **akční plánování**, které spočívá v tom, že si žáci do předem připravených archů zaznamenávají své pokroky ve studiu, a plánují, jakých by chtěli dosáhnout cílů. Volí si účinné strategie k dosažení vytyčených cílů. Využívá se práce s různými informačními materiály, pracuje se s inzeráty, mapami povolání, vyplňují úřední formuláře a tiskopisy. Žáci se seznamují s profily povolání, učí se sestavovat životopisy a průvodní dopisy, účastní se besed se zaměstnanci rozmanitých profesí, absolvují návštěvu

¹² Způsob organizace vyučování podporující integraci učiva. Může být založen na: 1. Spojení časových dotací určitého předmětu do kratšího období, 2. Zavedení společných úseků učiva pro více předmětů, 3. Zavedení jednoho společného tématu pro celou školu v určitém období (Průcha 2003).

¹³ Metoda se využívá v empirickém pedagogickém výzkumu, při níž je zkoumání podroben jednotlivý případ (např. malá skupina žáků, učitelů, jednotlivá třída, škola apod.). Ten je detailně popsán a vysvětlován, takže se dochází k takovému typu objasnění, jehož při zkoumání těchto objektů v hromadném souboru nelze dosáhnout. Výhodou metody je možnost hlubokého poznání podstaty případu, nevýhodou omezenost zobecnitelnosti výsledků (Průcha 2003).

pedagogicko-psychologické poradny i informačního a poradenského střediska na úřadu práce. Podnikají **exkurze** do vybraných firem a podniků, společně vyhodnocují jejich průběh a pozorování samotných žáků. Žáci si pomocí exkurzí na různá pracoviště mohou vytvořit reálnou představu o vhodnosti určité profese. Výchovný poradce může být koordinátorem i zároveň učitelem Výchovy k volbě povolání, což se osvědčuje z důvodu dobré znalosti žáků. Optimálním rozsahem je šedesát hodin v posledních 2-3 letech povinné školní docházky. Výchova k volbě povolání bývá často zařazována do předmětů: občanská výchova, rodinná výchova, praktické činnosti. Má ale i těsnou vazbu na český jazyk, cizí jazyk a dějepis. Nezbytná je spolupráce školy s rodiči žáků, kteří se při třídních schůzkách setkávají nejen s třídním učitelem, ale i s výchovným poradcem. Poradce mohou kontaktovat kdykoli v konzultačních hodinách. Na škole většinou působí i školní psycholožka, která nabízí rodičům žáků odborné vyšetření a vyzkoušení si testů osobních předpokladů. Některé školy nabízejí v rámci předmětu i možnost složení přijímacích zkoušek nanečisto z českého jazyka, matematiky a všeobecného přehledu. Nebo jiné školy vymýšlejí pro žáky pohovor nanečisto, na který je škola pozve prostřednictvím oficiálního dopisu. V něm jsou vypsány okruhy možných otázek, na které pak žáci odpovídají komisi, složené z ředitele školy a výchovného poradce.

Ukázka případové studie (v rámci modulu Možnosti absolventa základní školy)

Zadání: Lukáš končí základní školu a uvažuje, co dál. Loni byl na třídní brigádě u právnické firmy a tehdy se rozhodl, že by chtěl v tomto oboru pracovat. Ve škole si vede dobře, jeho učitelé si myslí, že by měl jít na gymnázium a poté na vysokou školu. Jeho tatínek si není však tak jistý, že spousta vysokoškoláků těžko shání práci. Lukášovo studium by též rodinu stálo hodně peněz. Maminka také váhá, je však rozhodnuta pomoci Lukášovi uskutečnit jeho přání. Lukáš si chce najít nějakou práci o sobotách, večerní úklid nebo něco podobného, aby rodině finančně přispěl.

Uvažuje o následujících možnostech:

- Denní studium na gymnáziu a posléze na vysoké škole (právnická nebo filosofická fakulta nebo VŠE)
- Studium na střední škole sociálně-právní, po té případně studium na vysoké škole.
- Dálkové nebo večerní studium na gymnáziu, střední škole plus jakékoliv zaměstnání na částečný úvazek.

- Zaměstnání u právnické firmy, kde by získal praxi, přitom by si mohl dělat nějaký kvalifikační kurs a dle situace později dál studovat.¹⁴

Žáci mají za úkol v malých skupinkách Lukášovi navrhnout a odůvodnit své řešení. Celá třída pak o názorech diskutuje. Cvičení vede žáky k zamyšlení nad budoucností, přispěje ke zvážení všech možností, které se nabízejí po ukončení základní školy, upozorní je na množství překážek a různých okolností při profesní volbě. Mělo by navazovat na besedu v informačním poradenském středisku na úřadu práce.

Ukázka simulační hry (v rámci modulu Rozhodování)

Simulační hra modeluje profesionální či životní situace. Zjednodušuje působící vlivy, omezuje podmínky na nejtypičtější, člení celý průběh na klíčové etapy. Dovoluje zkrátit reálné trvání celého průběhu, redukovat varietu možných řešení exemplární, umožňuje vyzkoušet si různá rozhodnutí, dovoluje simulovat i takové důsledky, které by v reálném životě vedly ke škodám morálním, lidským traumatům, finančním či materiálním ztrátám, ke zhroucení instituce. Používá se k výcviku rozhodování pod vedením odborníků (skupinové řešení problémů).¹⁵

„Únos letadla“

Vaše škola po několik let spolupracuje s francouzskou základní školou, která vás pozvala na sportovní turnaj ve fotbale a volejbale. Byli jste vybráni jako reprezentanti školy. Letadlo na lince z Prahy do Paříže bylo však uneseno skupinou teroristů, nebylo vám zatím ublíženo, ale společně s ostatními cestujícími jste pod dohledem zbraní. Na palubě letadla je s Vámi dentista, bankovní manažer, sociální pracovnice, učitel, policistka, prodavač, voják, těhotná žena, potápěč, jeptiška, sekretářka, herec, kuchař.

Je na palubě někdo, koho byste raději neviděli? Kdo myslíte, že je z pasažérů nejvíce vystrašen? S kým byste nejradši seděli a proč? Kdo by se mohl stát vůdcem? Nachází se na palubě někdo, kdo by mohl začít situaci řešit? Odkud by únosci mohli být?

Své odpovědi porovnejte se zbytkem skupiny (viz podle Zemánkové, Volba-příručka pro učitele, str. 107-108).

¹⁴ ZEMÁNKOVÁ, Helena, et al. *Volba-příručka pro učitele*. Most: Hněvín, 2000. 254 s. ISBN 80-902651-3-8. (Úplné znění opatření č. 14157/98-22 o postupném zavádění předmětu Volba do vzdělávacích programů základních škol), 162s.

¹⁵ PRŮCHA, Jan; WALTEROVÁ, Eliška; MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2003. 322 s. ISBN 80-7178-772-8., 213s.

1.6 Výchova k volbě povolání na střední škole

Vláda uložila MŠMT na základě usnesení vlády č. 235 ze dne 3. dubna 2000 zařadit do vzdělávacích programů středních škol učivo **úvod do světa práce**, jehož cílem je zprostředkovat žákům nejdůležitější informace využitelné při rozhodování o jejich dalším vzdělávání či vstupu na trh práce. Opět o způsobu začlenění jednotlivých tematických celků do stávajících vyučovacích předmětů rozhoduje ředitel školy. Dle národního plánu rozvoje vzdělávání je **cílem** výuky vybavit žáky klíčovými kompetencemi. Kompetence jsou založené na aktivitách, nikoli pouze na vědomostech. Patří k nim např. komunikace, rozvoj schopnosti učit se, sociální kompetence, řešení problémů, práce s informačními technologiemi.

Soustava praktických **kompetencí** pro jednotlivé moduly:

- **Sebepoznání-** Žáci se učí poznávat sebe i s pomocí druhých, získávají představu o svých potencionálních možnostech.
- **Základy komunikace mezi lidmi-** Cílem je vyjadřovat se správně ústně i písemně (formálně i obsahově) přiměřeně k dané situaci. Znat řeč těla a umět naslouchat.
- **Životní úspěch-** Studenti si uvědomí, že celoživotní vzdělávání je předpokladem vedoucím k profesnímu úspěchu.
- **Akční plánování-** Schopnost projektovat vlastní kariéru pomocí technik k naplnění cílů a plánů.
- **Možnosti absolventa střední školy-** Studenti znají situaci na trhu práce v regionu i v celé ČR, znají perspektivy studovaného oboru i možnosti uplatnění se v jiných profesích. Vědí o možnosti pomaturitního studia, studia v zahraničí a orientují se v podmínkách přijímacího řízení na vyšší odborné a vysoké školy.
- **Vstup na trh práce-** Cílem je umět jednat se zaměstnavateli, znát kritéria přijímacích pohovorů. Zvládnout se zaregistrovat na úřadu práce v případě nezaměstnanost a znát úskalí nezaměstnanosti dlouhodobé.
- **Informační základna pro profesní orientaci-** Studenti znají základní zdroje informací, umějí si je vyhledávat a třídit.

- **Základní ekonomické a právní normy-** Cílem je získat základní povědomí o zákonech souvisejících s jejich pracovním uplatněním.¹⁶

1.6.1 Používané metody

- **Informační metody-** podoba výkladu či přednášky. Cílem těchto metod je, aby se z informací staly znalosti. Informace by měly být: názorné, opravdové, prožité, jednoduché, smysluplné, využitelné.
- **Brainstorming (burza nápadů)-** technika skupinové práce, na začátku diskuse učitel seznámí žáky s pravidly techniky. Poté přednese téma, které by se mělo řešit. Nápady žáků mají být přednášeny spontánně, a to i když se zdají být neobvyklé. Zapisují se viditelně na nástěnnou tabuli, flipchart, kvantita je důležitější než kvalita. Je žádoucí navazovat na návrhy předchozího diskutujícího, návrhy nesmějí být kritizovány nebo hodnoceny. Metoda se využívá při hledání více řešení, používá se při zahájení výuky, při rozvíjení tématu lekce, k myšlenkovým rozcvíčkám.
- **Dialogické metody-** studenti by měli mít předběžné znalosti či zkušenosti s touto technikou, nazývaná též „sokratovská metoda“. Spočívá v prezentaci přesně formulovaných otázek učitele studentům, kteří jsou jimi vedeni k vytváření vlastních, logicky vyvozovaných poznatků (viz podle Průchy, Pedagogického slovníku, str. 43).
- **Skupinová práce-** při tradičním vyučování pro skupinky o čtyřech až šesti členech, společně usilují o jeden cíl, skupina má maximálně patnáct členů. Práce ve skupinách podporuje komunikační dovednosti studentů, jejich tvůrčí myšlení a schopnost prezentovat svůj názor.
- **Inscenační metody (hraní rolí)** – touto metodou si studenti mohou nacvičit např. telefonický rozhovor, přijímací pohovor aj. Metoda aplikuje naučené poznatky do běžných životních situací. Herci jsou seznámeni s modelovou situací, publikum v roli pozorovatelů. Herci by měli poukázat na vstup do role a hlavně na její výstup. Poté
- **Didaktická hra-** spontánní činnost dětí, která sleduje didaktické cíle. Vyžaduje průběžné řízení a závěrečné vyhodnocení. Určena pro jednotlivce i skupinám žáků, předností je stimulační náboj, probouzí zájem u žáků, podněcuje jejich tvořivost, spontaneitu, spolupráci i soutěživost (viz podle Průchy, Pedagogického slovníku, str. 43).

¹⁶ PUCOVÁ, Věra, et al. *Orientace ve světě práce: Metodická příručka*. Most: Hněvín, 2003. 207 s. ISBN 80-86654-02-08.

Vysledovala jsem u studentů při svých hospitacích jednak nadšení a zájem při využívání nových metod, ale i odmítání něčeho nového z důvodu nutného zapojování učitelem do vyučující hodiny.

Ukázka didaktické hry „Láhev s kameny“ (v rámci modulu Sebepoznání)

Učitel při vyučovací hodině vytáhne nečekaně pětilitrovou sklenici se širokým hrdlem a postaví ji na stůl s deseti kameny. Pečlivě poskládá jeden po druhém do sklenice. Ve chvíli, kdy je sklenice plná, že by se žádný kámen do ní nevyšel, zeptá se studentů: „Je ta sklenice plná? Studenti s velkou pravděpodobností na otázku odpovídá, že ano. Učitel vysype do sklenice sáček šterku a zeptá se znova: „Je ta sklenice plná?“ Dále dosype písek do sklenice do mezer mezi kameny a šterk. Opět se zeptá a celá třída pochopí, že sklenice úplně plná ještě není. Zeptá se žáků na pointu a vysvětlí, že ilustrace žáky učí jednu věc, pokud bychom nedali kameny do sklenice jako první, tak by se nám tam už nevešly. Stejně jako naše životní hodnoty, na kterých bychom měli náš život postavit. Studenti pak kreslí kameny ve sklenici tak, jak je pokládají za nejdůležitější (viz podle Pucové, Orientace na trhu práce, str. 37).

1.7 Profesionální poradenství a Poradenství pro volbu povolání

Vystačí si člověk po celou svou profesní dráhu pouze se vzděláním původně získaným? Nemůžeme počítat s tím, že si po celý život vystačíme s kvalifikací, kterou získáme ve škole. Poradenství při hledání zaměstnání jako profesionální činnost vzniklo v USA zhruba před sto lety, aby pomohlo lidem s rozhodováním nejen s volbou povolání na začátku profesního života, ale i s případnou změnou povolání v průběhu života celého. Kariérní poradenství získává širší rozměr než volba povolání.

Do aktivit poradenské péče řadíme poskytování informací a rad, psychologické poradenství, mentoring, hodnocení kompetencí, vedení lidí ke zlepšení dovedností v rozhodování a řízení své kariéry. U nás existuje hned několik pojmenování pro kariérní poradenství: profesní poradenství, pracovně-profesní poradenství, poradenství pro volbu vzdělávací dráhy aj.

S tímto poradenstvím se můžeme setkat ve školství, na úradech práce, v pedagogicko-psychologických poradnách, v personálních agenturách, uskutečňované výchovnými poradci, školními psychology, pracovníky úřadu práce, psychology a dalšími odborníky.

„Legislativní rámec v oblasti kariérového poradenství v ČR je tvořen vyhláškou 72/2005 Sb. odst. 2 o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních

Rady evropské unie z 12. 7. 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.¹⁷ Mezinárodní asociace školního a profesního poradenství (IAEVG) zastřešující odborníky v oblasti školního a profesního poradenství z více než šedesáti zemí z celého světa, poskytuje odbornou pomoc zemím, které začínají budovat poradenské služby. Posláním kariérního poradenství v Evropské Unii je zlepšení sebezpoznání, rozvoj schopností, dovedností a motivace klienta. Od roku 2001 probíhá na základě iniciativy OECD aktivní hodnocení stavu kariérního poradenství v různých zemích světa. Mezi země, které se mohou pochlubit vysokou úrovní kariérového poradenství, patří Rakousko, Finsko, Švýcarsko a USA.

Do systému profesního poradenství, tedy i do **poradenství pro volbu povolání**, v České republice patří v zásadě čtyři hlavní institucionální skupiny poskytující tyto služby:

- instituce resortu práce a zaměstnanosti
- soukromé instituce
- instituce sociálních partnerů
- neziskový sektor

Volba povolání se používá v různorodých významech, zahrnuje:

- rozhodování o konkrétním povolání
- výchovu k volbě povolání
- výběr střední školy v posledním ročníku školy základní
- hledání konkrétního zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele

¹⁷ VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.s.15

- rekvalifikace na jiné povolání¹⁸

Problematiku volby povolání ovlivňují současné trendy ve vzdělávání:

Prodlužuje se průměrná doba, kterou jedinec tráví ve školském systému před vstupem do prvního zaměstnání

Většina dospívajících není připravena na to, aby se odpovědně rozhodla o zvolení svého budoucího studijního oboru či zaměstnání

Školské systémy odkládají specializovanou přípravu pro konkrétní povolání na pozdější dobu

Z výše uvedeného vyplývá, že se do popředí dostává vzdělávací cíl všeobecně kultivovat jedince, zatímco bezprostřední vztah k povolání ustupuje mírně do pozadí. Vztah mezi vzděláváním a povoláním je dnes v řadě oblastí volnější. Na druhou stranu široký odborný základ získaný v rámci počátečního vzdělávání přispívá k potřebné adaptabilitě a flexibilitě absolventů a vytváří dobrý základ pro celoživotní vzdělávání. Předpokladem úspěšného uplatnění absolventů škol na trhu práce jsou nejen odborné znalosti a dovednosti, ale i osvojení celé řady kompetencí, např. komunikace, ochoty učit se, schopnost řešit problém, rozhodovat se a nést odpovědnost, práci v týmu, schopnost pracovat s informacemi a využívat výpočetní techniku (viz podle Bubíkové, Poradce k volbě povolání, str. 3-4).

¹⁸ STRÁDAL, Jiří. Poradce k volbě povolání. Praha: Josef Raabe, 2006. A1.1.s.1

1.7.1 Poradenství pro volbu povolání v rezortu školství

Škola hraje v systému podpory volby povolání klíčovou roli. Dle platné legislativy mohou poradenství ve školství tedy vykonávat pouze instituce vyjmenované ve vyhlášce MŠMT č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Jsou to:

- pedagogicko-psychologické poradny
- speciálně pedagogická centra
- školy (prostřednictvím výchovných poradců, metodiků prevence, školních psychologů a školních speciálních pedagogů)

Poradenské služby při výchově a vzdělávání jsou poskytovány dětem, žákům a studentům zpravidla od tří let věku do ukončení středního vzdělávání, popř. vyššího odborného vzdělávání, dále jejich zákonným zástupcům a pedagogickým pracovníkům mateřských, základních, středních i vyšších odborných škol. Přispívají k vytváření podmínek pro zdravý psychický i sociální vývoj jedince a k rozvoji jeho osobnosti v procesu výchovy a vzdělávání, k uplatňování a rozvíjení jeho schopností a zájmů, pomáhají při volbě vzdělávací cesty nebo volbě povolání a k prevenci výchovných a výukových obtíží, negativních jevů a dalších problémů při výchově a vzdělávání ve škole i v rodině, resp. v zařízeních, která rodinu nahrazují. Poradenské služby jsou realizovány činnostmi diagnostickými, intervenčními, konzultačními a metodickými.¹⁹

Aktivita výchovného poradce

Výchovný poradce kromě zajišťování volby povolání na škole řeší výchovné problémy, věnuje se prevenci, věnuje se také dětem se speciálními poruchami učení a dětem talentovaným. Řídí vypracování individuálně vzdělávacích plánů. Spolupracuje s ředitelem školy, třídními učiteli a ostatními kolegy, s rodiči a s různými institucemi: pedagogicko-psychologickou poradnou, Informačním a poradenským střediskem pro volbu a změnu povolání na úřadech práce, školním lékařem, psychologem apod. Měl by být člověkem

¹⁹ Zákon 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání.

s přirozenou autoritou u svých žáků, jejich rodičů i kolegů. Při vyučování jakéhokoliv předmětu, tedy i při vyučování volby povolání platí, že se vždy najdou žáci, kteří ve vyučující hodině nechtějí spolupracovat. Často se staví do role pozorovatelů, sednou si stranou a pozorují ostatní. Někteří se po chvilce přidávají k ostatním a po zbytek vyučovací hodiny spolupracují. Mnoha výchovným poradcům se při vyučování volby povolání osvědčilo vymezit žákům na začátku roku pravidla, která budou platit při vyučování tohoto předmětu mezi žáky a mezi žáky a učitelem. Žáci se tak učí mezi sebou komunikovat, aktivně poslouchají jeden druhého, nebojí se vyslovit svůj názor a učí se tomu, že má každý právo na svůj názor.

Úloha školního psychologa

Školní psycholog řeší hlavně složitější výchovné a studijní problémy žáků, částečně též profesní poradenství. A to zejména testování předpokladů pro další vzdělávací a profesní orientaci. Školní psychology má jen málo škol, bývají najímáni na částečný úvazek.

1.7.1.1 Instituce poskytující poradenské služby ve školství

Pedagogicko- psychologická poradna (PPP)

PPP je školské poradenské zařízení, jehož činnost je vymezena Zákonem 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Tvoří celorepublikovou síť. Služby pedagogicko-psychologické poradny jsou bezplatné a jsou zajišťovány týmem psychologů, speciálních pedagogů a sociálních pracovníků. Poradna řeší obdobně jako školní psycholog složitější výchovné a studijní problémy žáků, profesní poradenství jen okrajově.

Speciálně pedagogické centrum (SPC)

Nejčastěji jsou zřízena při speciálních školách, pomáhají dětem se zdravotním postižením. Součástí této pomoci je i poradenství o další profesní orientaci vzhledem k příslušnému handicapu.

1.7.2 Poradenství pro volbu povolání v rezortu práce a zaměstnanosti

Poradenství v resortu práce je historicky poměrně mladé, neboť bylo budováno až po roce 1990. Je geograficky dobře zakotvené a centrálně podporované Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Ze zákona o zaměstnanosti vyplývá, že úřady práce mají poskytovat pomoc a podporu ve vztahu jedince k trhu práce a plnit funkci prevence nezaměstnanosti v regionu. Úřad práce zpracovává koncepce vývoje zaměstnanosti, provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a volby povolání.²⁰

Trendy poradenství pro volbu povolání

Při rozhodování o budoucí profesi a optimálním uplatnění na trhu práce je potřeba dosáhnout co nejlepší shody „potenciálu světa práce“ a „potenciálu jednotlivce“. Obě tyto oblasti je třeba při rozhodování vzájemně porovnávat a hledat, kde jsou spolu v souladu a kde naopak v protikladu. Tímto způsobem je zjišťována způsobilost konkrétního člověka pro výkon konkrétního povolání.

Podpora při volbě povolání by měla mít tři základní úrovně:

1. podpora informacemi
2. podpora poradenstvím
3. podpora výchovou a vzděláváním

Speciálně na volbu povolání pro žáky a studenty je zaměřeno Informační poradenské středisko pro volbu povolání (více viz podkapitola 1.7.4). Současně na úřadech práce působí i odborný poradce pro volbu povolání, klient má tedy možnost kombinovat samoobslužné využívání informací s využitím poradenských služeb.

Mezi podpůrné prostředky poradenství patří internetové stránky s rejstříkem škol (Vybíráme střední školu, Kam na školu) a nabídkou volných pracovních míst. Ráda bych zmínila **Kartotéku typových pozic** se souborem 1900 profilů povolání, **Průvodce světem povolání**,

²⁰ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 8.

kde jsou zobrazeny i fotografie zobrazující pracovní prostředky a prostředí, zvukové dialogy. Nabízejí řadu způsobu jak si vybrat nejvhodnější povolání podle zájmů, dovedností a řady dalších kritérií i pomocí Dotazníku zájmů a Dotazníku dovedností. Někdy je užitečné si vyzkoušet několik zájmových testů a jejich výsledky porovnat. Například testy na stránkách serveru **Česká škola** se odlišují od testů v Průvodci světem povoláním tím, že po absolvování testu nedochází k výběru povolání z databáze, ale testovaná osoba dostane informaci, která oblast lidské činnosti je ji nejbližší. Může se jednat o oblast manuálně technickou, intelektuální, uměleckou, sociální nebo podnikatelskou. Na stránkách Regionálního informačního centra dalšího vzdělávání je k dispozici Test stylu učení a Orientační test profesního zájmu.

Bilanční diagnostika

Postupně se vyčlenila z poradenských služeb, jedná se o náročnou specializovanou poradenskou činnost vedoucí k další orientaci klienta pro jeho profesní orientaci, vyplývající z hodnocení jeho dosavadního vzdělání, osobních a pracovních zkušeností a představ o dalším profesním růstu. Je to dlouhodobý poradenský proces, který postupně přetváří pasivního příjemce sociálních dávek na aktivního činitele trhu práce. Služba je efektivní pouze v případě motivovaného klienta.

1.7.2 Instituce zajišťující podpůrnou funkci poradenství

Institut pedagogicko-psychologického poradenství (IPP) koordinuje spolupráci škol a školských zařízení v poskytování poradenských služeb. Podporuje výměnu zkušeností mezi poradenskými pracovníky a poskytuje pro ni prostor. Spolupracuje s českými a zahraničními experty z oblasti psychologie, speciální pedagogiky, pedagogicko-psychologického, speciálně pedagogického, výchovného a kariérového poradenství, z oblasti zdravotnictví a sociální péče. Soustřeďuje a zpracovává informace o službách pedagogicko-psychologického, speciálně pedagogického, výchovného a kariérového poradenství ve školství, provádí analýzy a průzkumy související s poskytováním poradenských služeb a s pedagogicko-psychologickými aspekty vzdělávání, organizuje aktivity dalšího vzdělávání odborných pracovníků poskytujících služby poradenství ve školství. Zabezpečuje přenos odborných informací z oblasti poradenství ve školství, připravuje a vydává metodické publikace a informační materiály z oblasti poradenství ve školství a vytváří koncepce vyplývající z potřeb MŠMT v oblasti poradenských služeb.

V této kapitole je třeba se zmínit i o **Národním ústavu odborného vzdělávání (NÚOV)**. Jedná se o instituci zřizovanou a přímo řízenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, která také zasahuje do oblasti kariérového poradenství ve školství. Jejím cílem je vytvářet koncepce a do školské soustavy zavádí kurikulum (tj. cíl, obsah a metodika vzdělávání) středního a částečně i vyššího odborného vzdělávání, sleduje a projektuje prostupnost vzdělávacích cest, ukončování studia, certifikaci, akreditaci a evaluaci. Národní ústav odborného vzdělávání chce být otevřeným a přístupným zdrojem informací z oblasti odborného vzdělávání pro veřejnost, orgány veřejné správy, představitele zaměstnavatelů a další sociální partnery. Je také partnerem pro zahraniční subjekty zabývající se odborným vzděláváním, a to jak na úrovni bilaterální spolupráce, tak nadnárodní (zejména organizace CEDEFOP, ETF, OECD). Podílí se na přípravě a realizaci projektů podporovaných strukturálními fondy EU.

Integrovaný informační systém o uplatnění absolventů škol (ISA)

Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV) vytvořil tento interaktivní portál za účelem zpřístupnění informací studentům, absolventům škol, pracovníkům úřadu práce, výchovným poradcům a zaměstnavatelům. Absolventům škol poskytuje informace o vzdělávací nabídce škol, o délce a formě studia, plánované kapacitě, počtech přihlášených a přijatých a přijímacích zkouškách. Systém vysvětluje souvislosti a vazby vzdělávání a trhu práce, nabízí názory zaměstnavatelů na současnou vzdělávací soustavu a odbornou připravenost absolventů škol. Cílem systému je omezit předčasné odchody mladých, obtížně integrovatelných lidí ze škol a usnadnit jim výběr budoucího povolání. Portál upozorňuje na klesající úroveň vzdělávání na školách, předávání velkého množství informací bez souvislostí a chybějící motiv žáků k aktivizaci. Snaží se proto řešit individuálním způsobem potřeby žáků a aktivně zapojit vyučující a výchovné poradce do řešení problematiky předčasných odchodů žáků ze škol (viz podle Berného, Poradce k volbě povolání, B 3.4 s.5).

1.7.4 Poradenství pro volbu povolání v Českých Budějovicích

Informační a poradenská střediska pro volbu povolání (IPS) vznikala na úřadech práce v roce 1994. První poradci absolvovali 10 měsíční kurz v Písku s docházkou vždy cca 4 dny v měsíci. Součástí kurzu byla i návštěva Úřadu práce v Rakousku a hlavně jejich pracovišť IPS. Na základě sesbíraných informací každý úřad práce tvořil požadavky na tištěné materiály a ostatní vybavení potřebné pro zahájení činnosti IPS v ČR. V rámci projektu PHARE²¹ byly na úřady práce postupně dodávány popisy povolání (distribuce řídilo MPSV) a multifunkční kopírky, které se na většině úřadů se dodnes používají. K dalšímu vybavení IPS patřilo video a videokazety. První videokazety byly převzaté z Rakouska a pouze česky namluvené. Teprve v pozdějších letech se vytvářely nové české videokazety. V současnosti už se používají nejen videokazety, ale hlavně DVD nosiče. Nové už se nedělají, nejsou finance. Nedílnou součástí IPS jsou i zájmové testy na PC. Jako první **zájmový test** se šedesáti otázkami se u nás

²¹ Program ekonomické pomoci Evropské unie kandidátským zemím střední a východní Evropy, včetně ČR (resp. Československa od r. 1990). Program významně podpořil také transformaci školství, zejm. odbornému vzdělávání, umožnil přístup k mezinárodním dokumentům a informacím o vzdělávání v zahraničí, realizaci srovnávacích výzkumů v rámci IEA (Mezinárodní asociace pro hodnocení vzdělávacích výsledků). S podporou Phare jsou publikovány v českém překladu či syntetickém zpracování dokumenty OECD, Evropské unie aj. (Průcha 2003).

používal Schuhfriedův test, běžně používaný v Rakousku, pro Čechy byl přeložen a MPSV ho zakoupilo na všechny úřady práce. Po vypršení licence si musel každý úřad, pokud chtěl test i nadále používat zakoupit na vlastní náklady další licenci. V současné době lze využívat i zájmové testy na internetu.

K náplni IPS patřily v začátcích fungování hlavně skupinové akce (besedy) pro žáky 7., 8., a 9. tříd a individuální poradenství k volbě povolání. Postupně se aktivity rozšiřovaly na další činnosti: návštěvy základních škol v době konání rodičovských schůzek pro žáky 9. tříd, schůzky pro výchovné poradce ZŠ, besedy pro studenty SŠ k volbě dalšího studia, informace o trhu práce a službách ÚP vůbec, schůzky pro výchovné poradce SŠ, poradenství pro širokou veřejnost. Velkým přínosem IPS je i vytvoření a průběžná aktualizace jednotné databáze škol a oborů v ČR, které je v současnosti k dispozici na každém ÚP a i na internetu. Pracovník IPS vždy každý rok na konci května nebo začátkem června posílá elektronicky dotazník na všechny SŠ a VOŠ ve svém okrese. Školy podávají úřadu práce informace o všech změnách, ke kterým došlo na jejich škole (telefony, adresy, ředitel, cena stravného, ubytování, ...)

a hlavně uvede obory, které se budou otvírat na jejich školách v příštím roce, kolik budou přijímat žáků, zda se konají přijímací zkoušky, je-li nutná lékařská prohlídka, kdy budou dny otevřených dveří, zda se zúčastní výstavy „Vzdělání a řemeslo“ nebo „Prezentační výstavy středních škol.“ Všechny změny zadá pracovník IPS v okrese do databáze a v elektronické podobě zašle na Krajský úřad- odbor školství v Českých Budějovicích ke kontrole. Doposud se každý rok ke 30. červnu musela opravit data v databázi v celé ČR, v červenci se data na MPSV sešla a data se předávala firmě pro tisk.

Firma tiskla krajské atlasy školství tzv. 14 Atlasů a předávala je na IPS. Pracovníci IPS organizovali distribuci Atlasů a nyní i CD na základní školy. Termín sehrání se posunul na začátek září 2011. MPSV má smlouvu na tisk Atlasů ještě v letošním a následujícím roce. Vzhledem k dostupnosti údajů na internetu a možnosti každého úřadu práce dávat aktuální data na své webové stránky možná k dalšímu tisku Atlasů školství nemusí dojít. V současné době je IPS vybavena množstvím letáků, které usnadňují klientům jak volbu povolání, tak jejich vstup na trh práce. Letáky vznikaly postupně na žádost pracovníků IPS, kteří je společnými silami navrhli, upravili a MPSV je hromadně za ČR vytisklo. Každý rok se dávají požadavky za kraj na MPSV s počtem a druhem letáků, které jsou na IPS potřeba. Dle financí pak dojde k tisku. IPS v dnešní podobě je na většině úřadů výborně vybavena. V Českých Budějovicích má IPS dvě místnosti, velkou místnost pro besedy se 450 deskami s popisy povolání, druhou místnost pro individuální poradenství s DVD přehrávačem a DVD nosiči, pět počítačů s možností testování a dvěma počítači s přístupem na internet pro veřejnost.

Věnuje se veškerému poradenství: poradenství k volbě povolání pro žáky a studenty, změně povolání pro uchazeče a širokou veřejnost, poradenství pro výchovné poradce. IPS se využívá jako „knihovna“, kde si klienti prohlížíjí informační materiály (lze je kopírovat), mohou si vzít letáky, využívat internet, vytisknout si potřebné informace, udělat si různé zájmové testy k volbě povolání. IPS vlastně slouží jako centra kariérového poradenství.

1.7.4.1 Práce s absolventy základní a střední školy na úřadu práce

Pro absolventy škol jsou na úřadech práce pořádána různá setkání za účelem klienty motivovat a poskytnout nabídku možností dalšího studia či představit širokou škálu povolání. Žáci a studenti si mohou vyzkoušet zájmové testy a zjistit jakým způsobem a kde si mohou sledovat nabídku volných míst. Jsou seznámeni s internetovým portálem Ministerstva práce a sociálních věcí a obeznámeni se základními informacemi zaměřenými na pracovní- právní vztahy, s podporou v nezaměstnanosti a dávkami státní sociální podpory. Naučí se psát průvodní dopis a stručný strukturovaný životopis, mohou si natrénovat pomocí modelové situace jak se prezentovat u přijímacího pohovoru u zaměstnavatele. Zvládnout správně číst pracovní inzeráty a odhadnout jeho důvěryhodnost. Hlavním cílem těchto setkání je pomocí pravidelných schůzek vštípit klientům pravidelný režim pro budování pracovních návyků.

Realizované projekty pro absolventy střední školy v jihočeském kraji na úřadech práce

„Máme na to v Jihočeském kraji“

Tento regionální projekt je realizován v období od 1. září 2010 až do 31. prosince 2012 na území všech okresů Jihočeského kraje: České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor. Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem²² a státním rozpočtem České Republiky. Byl připraven úřadem práce v Českých Budějovicích za účelem zlepšení postavení na trhu práce osobám ohroženým nezaměstnaností.

Cílem projektu je preventivně působit proti dlouhodobé nebo opakované nezaměstnanosti pomocí vzdělávacích, poradenských a motivačních aktivit. Cílovou skupinou je ta skupina, kterou označí daný úřad práce za nejohroženější, např. mladiství, absolventi, osoby s fyzickým a psychickým zdravotním znevýhodněním, osoby na rodičovské dovolené a po ní – pečující o malé děti, osoby starší 45 resp. 50 let, osoby s nekolidujícím zaměstnáním. Klíčovými aktivitami jsou různé vzdělávací aktivity ve formě rekvalifikačních kurzů, vytvoření pracovních míst pro účastníky projektu. Projekt v modulech nabídne rozvoj a trénink klíčových dovedností, které jednotlivcům mohou výrazně zlepšit připravenost pro pracovní trh, naučí je, jak si dosažené dovednosti co nejdéle uchovat, jak je trénovat a využívat. Součástí aktivit je využití služeb psychologa a vhodných typů diagnostiky a poradenství. Snahou projektu je co nejlépe využít vstupní potenciál cílových skupin, podpořit ho zamýšlenými aktivitami a přispět k zapojení cílových skupin do pracovního trhu nebo dalšího vzdělávání. Za nejdůležitější si realizátoři projektu kladou za cíl naučit skupiny, jak pracovat na rozvoji svého pracovního a osobnostního potenciálu nejen ve vztahu k profesnímu uplatnění, ale také pro využití v osobním životě, a to i po skončení jejich účasti v projektu (viz podle Evropského sociálního fondu v České Republice. Připravit, pozor, startujeme kariéru!. In Via-Alta, 2011 [cit. 2011-06-08]. Dostupné z WWW: www.esfrc.cz).

²² ESF (Evropský sociální fond) – je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň řídícím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost – jednoho ze tří českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu (MPSV 2010).

„Připravit, pozor, startujeme kariéru !“

Jedná se o dlouhodobý regionální projekt pro absolventy středních škol do 20 resp. do 25 let věku za účelem zvyšování kvalifikace uchazečů o zaměstnání. Součástí kurzu je motivační kurz s vytyčeným cílem dosáhnout lepší orientace na trhu práce této cílové skupiny. Dále jsou uchazečům o zaměstnání nabídnuty čtyři rekvalifikační kurzy: Obsluha osobního počítače, Obchodní zástupce, Projektový manažer a Základy podnikání. Absolventům škol bude nabídnuto i získání praktických pracovních dovedností praxí u zaměstnavatelů v regionu

(viz podle Evropského sociálního fondu v České Republice. Připravit, pozor, startujeme kariéru!. In: Via-Alta, 2011 [cit. 2011-06-08]. Dostupné z WWW: www.esfrc.cz).

Je zajímavé, že projekt dovoluje účastníkům docházet na jeden či více rekvalifikačních kurzů podle doporučení realizátora projektu. Zdá se mi však, nepříliš šťastná volba nabízet rekvalifikační kurz Obsluha PC mladým lidem. Většinou již takové znalosti mají a potřebují spíše získat určitou specializaci pro výkon budoucího povolání. O kurz Základy podnikání mezi absolventy škol nebyl také zájem z důvodu, že tento kurz nabízí v hojném a opakovaném množství úřad práce a mladí lidé nemají často vizi, co by mohli dělat, natož v čem by mohli podnikat. Největší zájem byl o kurz Projektového manažera, vybírali si ho převážně absolventi s aktivní znalostí jednoho cizího jazyka. Umožnění praxe mladým lidem u zaměstnavatelů hodnotím jako největší plus celého projektu. Mladí lidé se mohou detailně seznámit s danou pracovní pozicí, vyslechnout požadavky zaměstnavatele, osvojit si pracovní návyky a rozvíjet potřebné kompetence pro zvolené povolání..

2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

2.1 Cíle práce a hypotézy

Předmětem sledování prvního šetření jsou názory zaměstnavatelů v jihočeském kraji na uplatnění absolventů na trhu práce. Výzkum je zaměřen na specifikaci a objasnění častých příčin přijetí a naopak nepřijetí absolventů základních, středních a vysokých škol do zaměstnaneckých poměrů. Cílem je pomocí statistických dat zjistit jaké mají respondenti zkušenosti se zaměstnáváním absolventů škol, jak hodnotí spolupráci s absolventy, názory na jejich odbornou přípravu a jaké kvality upřednostňují při náboru nových zaměstnanců.

Ve druhém šetření je cílem porovnat znalosti chlapců a dívek o trhu práce, zda vědí jakým způsobem a kde se mohou dotazovat na zaměstnání, jsou zjišťovány jejich přístupy ke vzdělávání. Poukazují na profesi a vzdělání rodičů respondentů v závislosti na volbě absolventů základních škol svého budoucího povolání.

Hypotézy:

K ověření cílů byly stanoveny následující hypotézy:

Hypotéza č. 1: Nedostatek praxe absolventů škol není jedinou příčinou pro jejich nepřijímání do zaměstnaneckých poměrů.

Hypotéza č. 2: Vzdělání a zaměstnání rodičů absolventů škol nejvíce ovlivňuje své děti při budoucí volbě povolání.

2.2 Metodika výzkumu

V rámci šetření „Uplatnění absolventů škol na trhu práce v jihočeském kraji“ bylo osloveno elektronicky 420 zaměstnavatelů, z kterých odpovědělo celkem 97 respondentů. Tři zaměstnavatelé uvedli, že data potřebná pro mé šetření nesdělují a čtvrtý zaměstnavatel odepsal, že v poslední době nepřijal žádné absolventy škol. Výběr vzorku byl proveden náhodným výběrem, kde byl hlavním kritériem působnost zaměstnavatelů v jihočeském kraji. Byly osloveny firmy v největším množství z průmyslové zóny, dále z veřejného sektoru, ze školství, z oblasti zemědělství, neziskového sektoru, cestovní kanceláře, stavební firmy a personální agentury.

Druhé šetření zkoumá odpovědi 37 absolventů základní školy přicházejících na úřad práce. Základní soubor tvoří žáci z běžných a ze sociálně znevýhodněných rodin. Respondenty jsou uchazeči o zaměstnání (v zastoupení chlapců a dívek) ve věku od 16 do 18 let.

Popis použitých metod

V obou případech byla zvolena technika dotazníků s uzavřenými a polootevřenými otázkami. Jedná se tedy o kvantitativní výzkumy, zkoumající postavení absolventů škol na trhu práce a zdroj jejich informací o něm. První dotazník pro zaměstnavatele obsahoval pouze pět otázek. Vzhledem k tomu, že některé firmy nezaměstnávají personalistu a pokud ano, personalisté bývají často zaneprázdnění, rozhodla jsem tedy pro dotazník s nízkým počtem otázek.

Při druhém šetření jsem byla zvědavější. Kromě demografických údajů o respondentovi (pohlaví a věk) byly do dotazníku zahrnuty následující okruhy: rodina (rodinné zázemí z hlediska vzdělání a profese) a škola.

2.3 Výsledky výzkumu

Výsledky dotazníkového šetření „Uplatnění absolventů základních, středních a vysokých škol na trhu práce v jihočeském kraji“:

Po zpracování dat získaných prostřednictvím dotazníku vyplynuly následující závěry:

Otázka č. 1: Přijala Vaše firma do zaměstnání během dvou posledních let nějakého absolventa či absolventku školy?

Tabulka č. 1

Odpověď	Počet	Procent
Ano	72	23
Ne	21	77
Celkem	93	100%

Graf č. 1



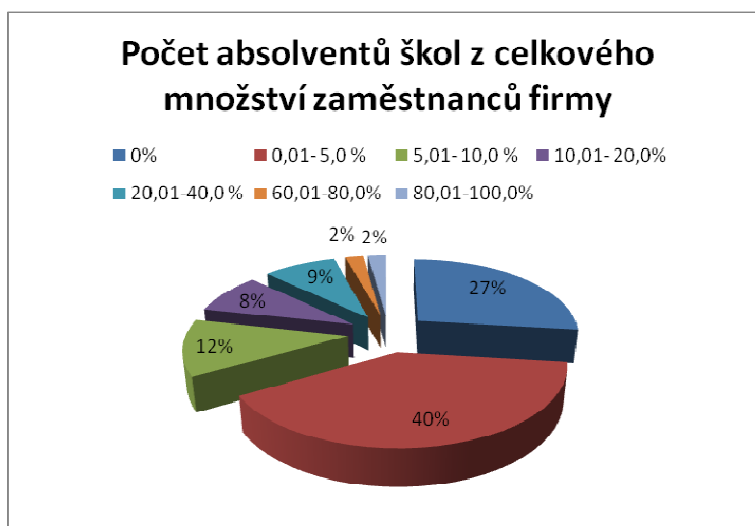
Jak je patrné z výše uvedeného grafu, převládá počet zaměstnavatelů, kteří mají zkušenosti se zaměstnáváním absolventů škol. Počet zaměstnavatelů by byl jistě vyšší, kdybych nezvolila krátké dvouleté období pro jejich přijetí do pracovního poměru. V dotazníku jsem raději vysvětlila, že za absolventa školy je v rámci šetření považován student do dvou let po úspěšném ukončení studia. Z dotazníku vyplynulo, že zaměstnavatelé, kteří za poslední dva roky nezaměstnali žádného absolventa školy, tak absolventy škol nezaměstnávali ani dříve, nebo s nimi neměli dobrou zkušenost. Což dále dosvědčují ve svých důvodech pro nepřijímání absolventů škol.

Otázka č. 2: Kolik absolventů pracuje v současné době ve Vaší firmě?

Tabulka č. 2

Odpověď v %	Počet zaměstnavatelů	Procent
0%	25	27%
0,01- 5,0 %	37	40%
5,01- 10,0 %	11	12%
10,01- 20,0%	8	8%
20,01-40,0 %	8	9%
60,01-80,0%	2	2%
80,01-100,0%	2	2%

Graf. č.2



Významnou složkou je počet absolventů, kteří v posledních dvou letech nebyli zaměstnáni, je to celých 27 % z celkového počtu. Nejčastěji mladí lidé tvoří 0,01 až 5 % ze všech zaměstnanců ve firmě, z čehož vyplývá, že sice zaměstnavatelé některé absolventy přijmou, ale stále mají ve firmách nejdůležitější slovo zkušenosti kolegové. Zajímavostí je, že nejvyšší počty absolventů škol v rámci celé firmy udaly dvě firmy: cestovní kancelář (100%) a společnost zabývající se výstavbou fotovoltaických solárních elektráren (85%). Naopak pouhé 1% uvedlo zemědělské družstvo, které v rámci dotazování poukázalo na nezajímavost zemědělského podniku pro absolventy. Dozvěděla jsem se na základě zkušeností zaměstnavatelů, že z důvodu toho, že zemědělské školství je zaměřeno pouze na management, absolventi škol tím pádem nemají v průběhu studia žádnou praxi, a proto jsou jejich představy o provozu zcela odlišné od skutečnosti.

Otázka č. 3: Myslíte si, že zaměstnávání absolventů škol přináší Vaší firmě výhody?

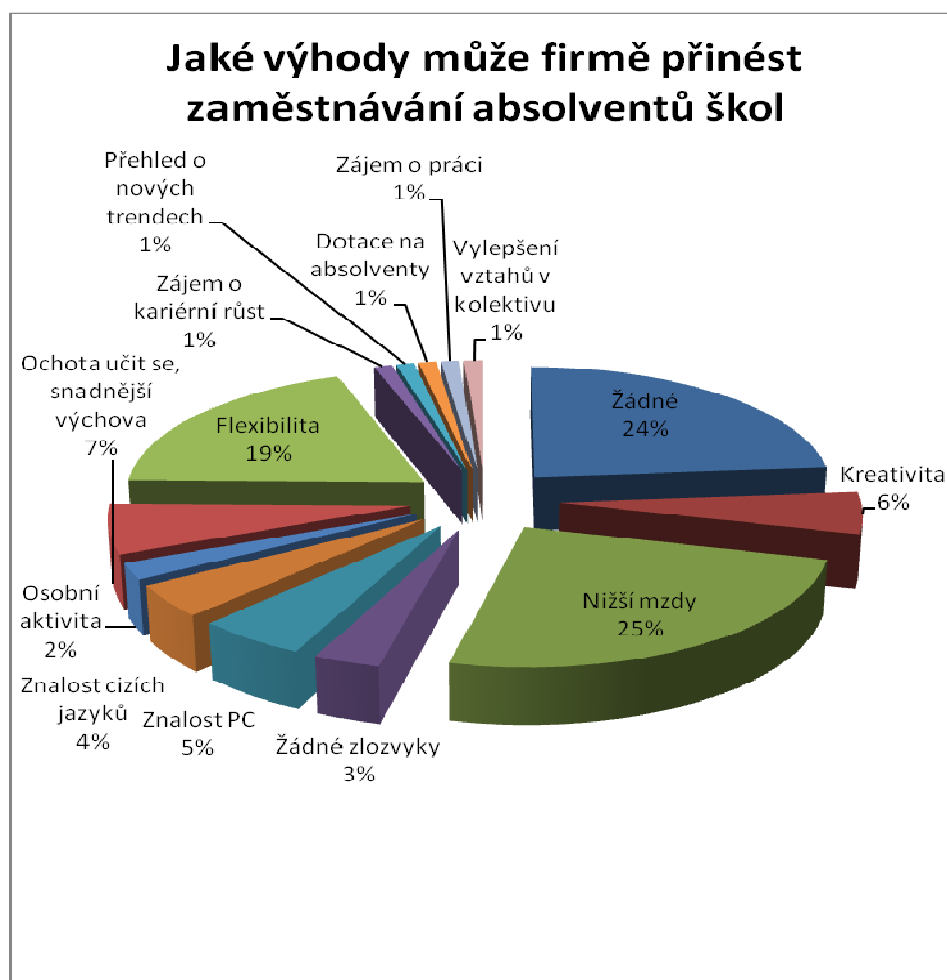
Tabulka č.3

Odpovědi zaměstnavatelů	Četnost odpovědí	Procent
Žádné	22	24%
Kreativita	5	6%
Nižší mzdy	23	25%
Žádné zlozvyky	3	3%
Znalost PC	5	5%
Znalost cizích jazyků	4	4%
Osobní aktivita	2	2%
Ochota učit se, snadnější výchova	6	7%
Flexibilita	18	19%
Zájem o kariérní růst	1	1%
Přehled o nových trendech	1	1%
Dotace na absolventy	1	1%
Zájem o práci	1	1%
Vylepšení vztahů v kolektivu	1	1%

Zde z níže uvedeného grafu vyplývá, že pochopitelně ti zaměstnavatelé, kteří absolventy nezaměstnávají, tak v tom nevidí ani žádné výhody. Jako skutečnou výhodu zaměstnávání absolventů vidí zaměstnavatelé nižší mzdy. Dále si u mladých lidí považují flexibilitu a kreativitu. Čtvrtou nejčastější odpovědí je ochota učit se novým věcem, a v celku dobře jsou na tom absolventi ve znalostech cizích jazyků a informačních technologií. Některým zaměstnavatelům vyhovuje, že mladí lidé nemají žádné pracovní zlozvyky. Naučí se jediný správný postup, ten, který vyžaduje zaměstnavatel. Nepatrné množství firem se shodlo, že jsou absolventi aktivní sami od sebe, projevují zájem o práci a kariérní růst. Zaznamenala jsem i odpověď, že absolventi podle tvrzení několika firem vylepšují vztahy v kolektivu. Zaměstnavatelé odpověď více nespécifikovali, tak se nad touto odpovědí ještě zamýšlím. Napadá mě, že mohou mít někteří zaměstnanci dlouholeté spory a už jen někdo mladý s jiným

náhledem na život a nápady by mohl kolektiv opět stmelit. Jen si tak říkám, že by to samé nejspíš neplatilo o školství. Odpověď vylepšení vztahů v kolektivu uvedl krajský úřad.

Graf č. 3

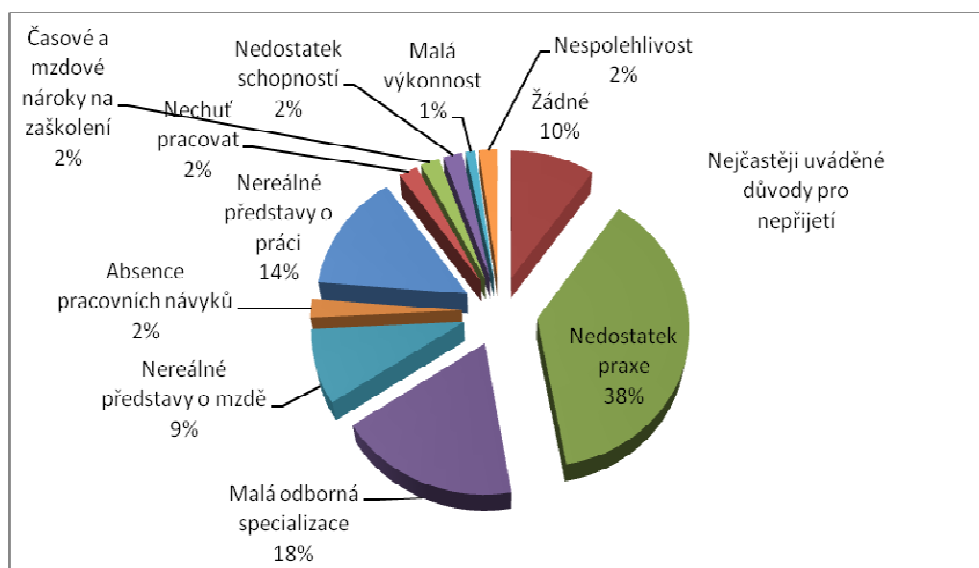


Otázka č. 4: Napište, jaké důvody jsou podle Vás často uváděny zaměstnavateli při odmítání zaměstnávání absolvent? Uveďte 2-3 důvody v pořadí podle důležitosti.

Tabulka č. 4

Nejčastěji uváděné důvody pro nepřijetí	Četnost odpovědí	Počet procent
Žádné	9	10%
Nedostatek praxe	35	38%
Malá odborná specializace	17	18%
Nereálné představy o mzdě	8	9%
Absence pracovních návyků	2	2%
Nereálné představy o práci	13	14%
Nechuť pracovat	2	9%
Časové a mzdové nároky na zaškolení	2	2%
Nedostatek schopností	2	2%
Malá výkonnost	1	1%
Nespolehlivost	2	2%

Graf č. 4



Předpokládala jsem, že budou zaměstnavatelé uvádět v hojném počtu různé důvody pro nepřijímání absolventů škol. Podíváme-li se na graf č. 4, zjistíme, že nejčastějším důvodem ze strany zaměstnavatelů pro odmítání absolventů škol je stále nedostatek praxe. Odpověděla tak více jak třetina zaměstnavatelů. Co je ovšem zajímavé, zaměstnavatelé dále upozorňují na malou odbornou specializaci absolventů škol. Nejspíš to mají za následek neustálé změny v profilu absolventa za uplynulých patnáct let.

Národní ústav odborného vzdělávání shrnuje poznatky o změnách profilu absolventy školy a osvětluje, že zhruba v 1. polovině 90. let se preferovala u absolventa odbornost, vedlo to tedy k výraznějšímu rozšiřování obecně odborného základu na úkor všeobecného vzdělávání. Avšak v 2. polovině 90. let naopak pozorujeme prosazování trendu růstu podílu všeobecného vzdělávání na úkor odborného vzdělávání. Po roce 2000 dochází k významným změnám ve vzdělávací politice. V r. 2001 vychází Bílá kniha - Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, který přináší novou koncepci kurikulární politiky založenou na rámcových vzdělávacích programech a školních vzdělávacích programech. Rámcové vzdělávací programy specifikují obecně závazné požadavky pro jednotlivé stupně a obory vzdělání, vymezují rámec pro návrh učebních plánů a formulují pravidla pro tvorbu školních vzdělávacích programů. Školní vzdělávací programy mají být vytvářeny na školách podle místních podmínek a podle nich se bude uskutečňovat vzdělávání v konkrétní škole.²³

Z analýzy vzdělávacích programů z hlediska zaměstnatelnosti absolventů tedy vyplývá, že si každá škola vytváří svůj školní vzdělávací plán, záleží na každém řediteli školy, jakým způsobem se postará o připravenost absolventů škol z hlediska jejich odbornosti. Třetí a čtvrtou nejčastější odpovědí jsou nereálné představy o práci a mzdě. Dále už se objevovali odpovědi typu: absence pracovních návyků, nechť pracovat, časové a mzdové nároky na zaškolení, nedostatek schopností a nespolehlivost, ve shodě vždy po dvou zaměstnavatelích. Jedna stavební firma uvedla, že absolventi nejsou přijímáni z důvodu malé výkonnosti.

²³ ²³ KOFROŇOVÁ, O. ; VOJTĚCH, J. . Analýza vzdělávacích programů z hlediska zaměstnatelnosti absolventů. In NÚOV. *Analýza vzdělávacích programů z hlediska zaměstnatelnosti absolventů* [online]. Praha: NÚOV, 2006 [cit. 2011-06-8]. Dostupné z WWW: <www.infoabsolvent-cz>.

Otázka č. 5: Co obecně upřednostňujete při náboru nových zaměstnanců?

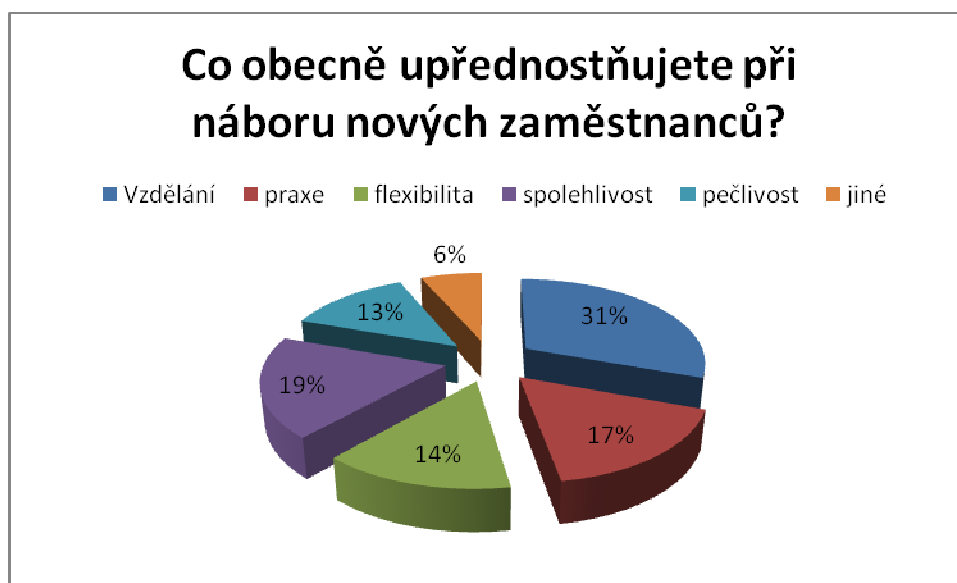
Tabulka č. 5

Nabízené odpovědi/ vybraná procenta	Vzdělání/ Četnost odpovědí	praxe	flexibilita	spolehlivost	pečlivost	jiné
0%	5	22	12	6	18	53
1%	0	1	0	0	0	1
2,5%	0	1	0	0	1	0
5%	2	2	8	4	8	8
10%	5	10	10	22	25	14
15%	4	7	10	10	4	2
19%	1	0	0	0	0	0
20%	18	23	25	25	25	8
25%	2	3	3	1	4	2
30%	11	9	7	11	6	1
33%	0	1	0	1	1	0
35%	1	1	0	2	0	0
40%	13	6	1	2	1	0
50%	13	2	0	2	0	0
60%	3	1	0	1	0	0
100	1	0	0	0	0	1
celkem	30,6%	16,7%	14,2%	18,9%	13,0%	6,5%

Sledujeme- li níže uvedený graf č. 5, zjistíme, že posílali bychom těmto vybraným zaměstnavatelům svůj životopis, nejvíce by je zajímalo naše vzdělání. Dále pak zda jsme spolehliví a pak teprve naše dosavadní praxe. Zaměstnavatelé oceňují flexibilitu zájemců o zaměstnání a pečlivost. Pod kategorií jiné jsou schovány odpovědi zaměstnavatelů, jako například znalosti jazyků u uchazeče, snaha, zájem o obor, rychlost, komunikativnost, loajalita, charakterové vlastnosti a poctivost. Jednoho zaměstnavatele by zajímalo, zda potencionální zaměstnanec je kuřák a zaměstnavatel zabývající se informační technologií by se zaměřil na reference uchazeče od bývalých zaměstnavatelů. Pokud porovnáme odpovědi na

otázku č. 4 s těmito odpovědi, zjistíme, že ačkoliv zaměstnavatelé uvedli jako nejčastější důvod pro nepřijímání absolventů škol nedostatek praxe, s tímto názorem se neztotožňují. Považují ho za názor většiny zaměstnavatelů, ale oni by upřednostnili při náboru zaměstnanců vzdělání před praxí.

Graf. č. 5



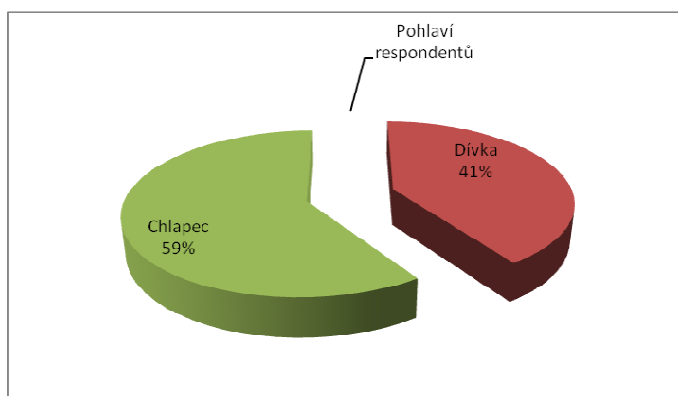
Výsledky dotazníkového šetření č. 2:

Otázka č. 1: Chlapec či dívka?

Tabulka č. 1

Pohlaví	Počet	Procent
Dívka	15	41%
Chlapec	22	59%
Celkem	37	100%

Graf. č.1



Toto šetření bych chtěla postavit na porovnání dívek a chlapců stejného věku a vzdělání z hlediska jejich informovanosti o trhu práce, službách úřadu práce a přístupu ke vzdělávání. Byli osloveni absolventi základních škol, kteří se přišli zaevidovat na úřad práce.

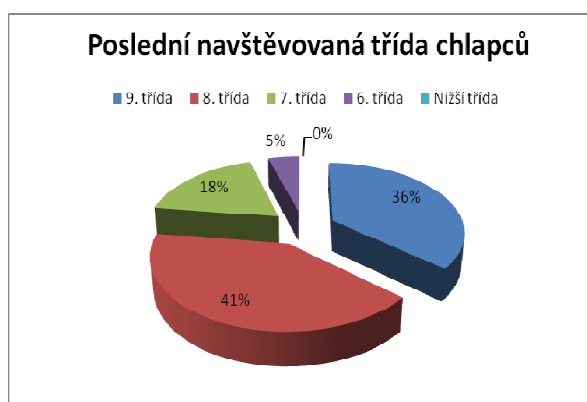
Otázka č. 2: Jakou jste naposledy navštěvoval třídu na základní škole?

Tabulka č. 2

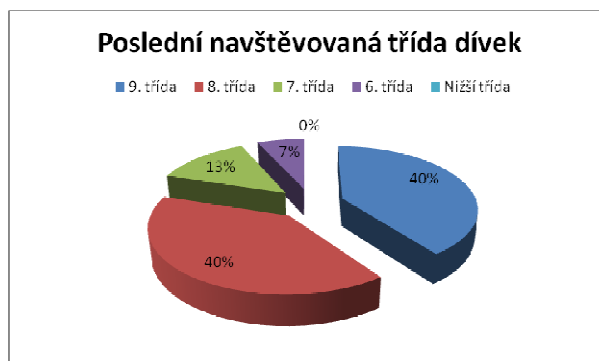
Pohlaví	9. třída	8. třída	7. třída	6. třída	Nižší třída
Chlapec	8	9	4	1	0

Jak je patrné z grafu č. 2, chlapci přišli na úřad práce v nejhojnějším počtu z 8. třídy základní školy. Nemálo jich ukončilo základní školu v 9. ročníku a někteří se nedostali ve svém vzdělání výše jak do 7. a 6. třídy, jedná se především o chlapce ze sociálně znevýhodněných rodin.

Grafy. č. 2



Pohlaví	9. třída	8. třída	7. třída	6. třída	Nižší třída
Dívka	6	6	2	1	0



Dívky přišly na úřad práce ve stejném počtu z 9. a 8. třídy, ze 7. třídy pouze 2 a jedna ze 6. třídy. Dalo by se říci, že jsou dívky úspěšnější než chlapci.

Otázka č. 3: Kam jste nastoupili po ukončení povinné docházky?

Tabulka č. 3

Instituce	Škola	Procent	Úřad práce	Procent
Chlapci	15	68	7	32
Dívky	8	53	7	47

Grafy. č. 3



Ať z předchozího grafu na nás působí, že jsou dívky úspěšnější ve škole než chlapci, přichází jich více rovnou na úřad práce a další studium vůbec nezkouší na rozdíl od chlapců.

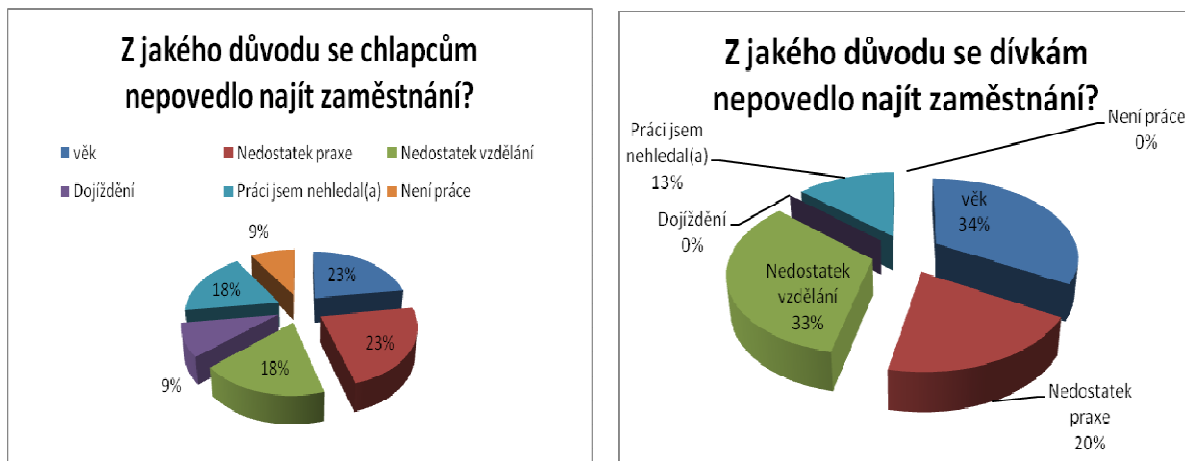
Otázka č. 4: Z jakého důvodu si myslíte, že byla snaha nalézt zaměstnání zatím neúspěšná?

Tabulka č. 4

	věk	Nedostatek praxe	Nedostatek vzdělání	Dojíždění	Práci jsem nehledal (a)	Není práce
Chlapci	5	5	4	2	4	2
Dívky	5	3	5	0	2	0

Chlapci nejčastěji uvádějí nedostatek praxe a věk jako překážku pro nalezení práce. Dále si uvědomují, že jim základní vzdělání v budoucnu nebude stačit. Z tohoto důvodu i zkoušeli další studium, což potvrzuje i to, že někteří práci zatím ještě nehledali. Zajímavé je, že někteří odpověděli s určitostí, že nejsou úspěšní, jelikož není práce. Jiným dělá starosti i dojíždění do zaměstnání.

Grafy. č. 4



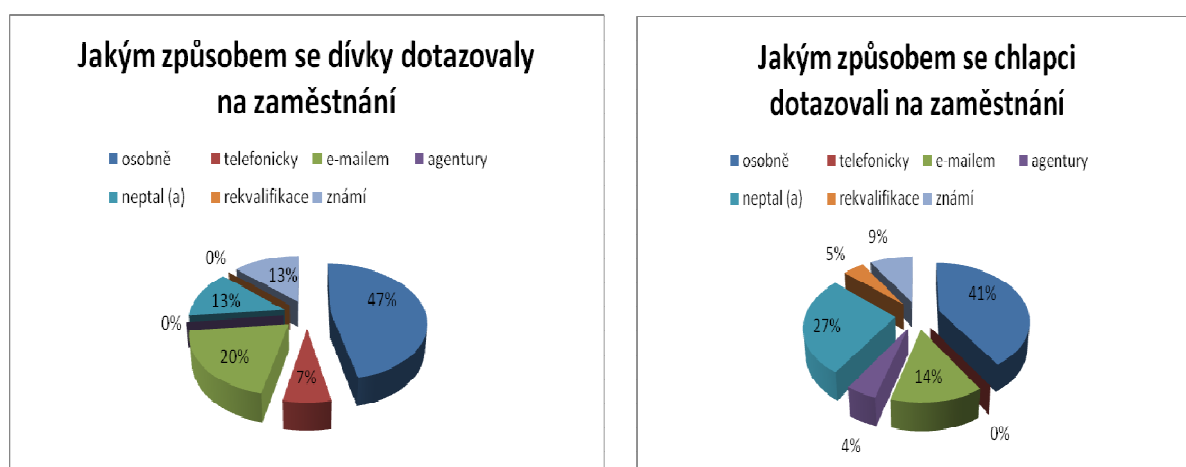
Dívky naopak uvádějí, že nemohou nalézt zaměstnání pro nedostatek vzdělání, na druhém místě si stojí věk a pak teprve praxe. Ještě více dívek než chlapců si práci doposud nehledala s tím rozdílem, že ani nenastoupily do dalšího studia.

Otázka č. 5: Jakým způsobem jste se zatím ptal (a) na zaměstnání?

Tabulka č. 5

	osobně	telefonicky	e-mailem	agentury	neptal (a)	rekvalifikace	známí
Dívky	7	1	3	0	2	0	2
Chlapci	9	0	3	1	6	1	2

Grafy č. 5



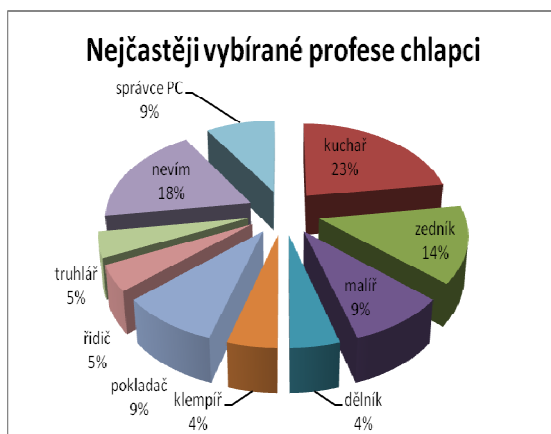
Chlapci i dívky dávají přednost osobnímu jednání při hledání zaměstnání. Zde už se opět chlapci liší tím, že počítali s nástupem do školy a na pracovní místo se u zaměstnavatele neptali. Obě skupiny využívají elektronické komunikace s firmami, dívky neváhají oslovit známé anebo zkontaktovat zaměstnavatele i telefonicky. Agenturní zaměstnávání a rekvalifikace za účelem nalezení zaměstnání využívají pouze chlapci.

Otázka č. 6: Jakou profesi byste chtěl (a) zastávat?

Tabulka č. 6

Chlapci		Dívky	
kuchař	5	prodavačka	6
zedník	3	skladnice	2
malíř	2	učitelka	1
dělník	1	servírka	3
klempíř	1	kuchařka	1
pokladač	2	dělnice	1
řidič	1	nevím	1
truhlář	1		
nevím	4		
správce PC	2		

Grafy č. 6



Chlapci nebyli úplně vyhranění, sešlo se u nich velké spektrum profesí. Nejvíce byl zájem o profesi kuchaře. Myslím si, že sdílí řada rodičů názor, že jsou kuchaři dobře finančně ohodnoceni, a tak vítězí mezi ostatními pracovními profesemi. Druhou nejčastější odpovědí byl zedník. Dívky se více sjednotily a vybíraly si převážně typicky ženské povolání, např. prodavačky, servírky, skladnice, kuchařky a dělnice.

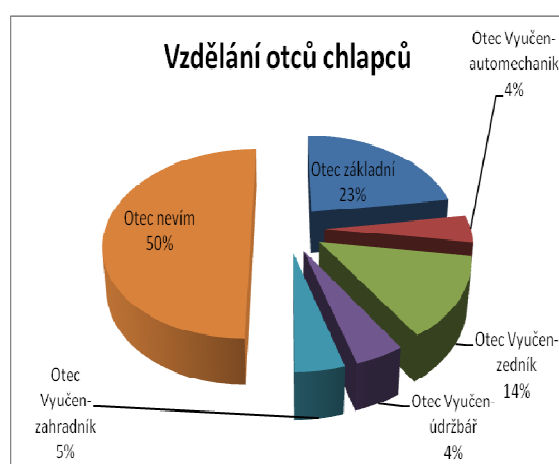
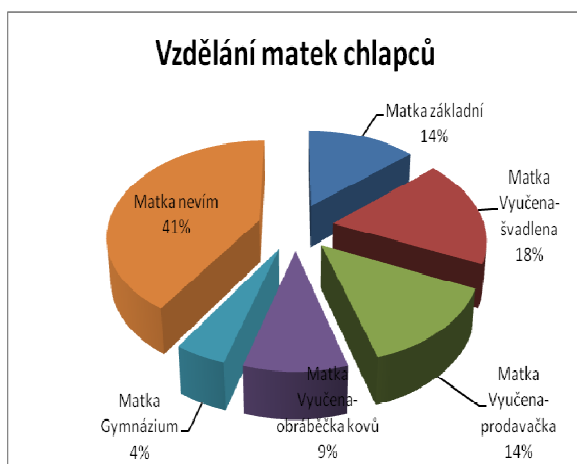
Otázka č. 7: Jaké mají Vaši rodiče vzdělání?

Tabulka č. 7

Chlapci			Chlapci		
Matka	základní	3	Otec	základní	5
	Vyučena-švadlena	4		Vyučen-automechanik	1
	Vyučena-prodavačka	3		Vyučen-zedník	3
	Vyučena-obráběčka kovů	2		Vyučen-údržbář	1
	Gymnázium	1		Vyučen-zahradník	1
	nevím	9		nevím	11

Chlapci uvádějí stejně jako dívky, že jsou jejich matky profesí švadleny. Převážně nevědí jaké je vzdělání obou rodičů. Povětšinou mají rodiče základní vzdělání, a tak chlapci, i když se na střední školy vydávají, ukončují je předčasně a končí stejně jako rodiče s nejvyšším dosaženým vzděláním na úrovni základní školy.

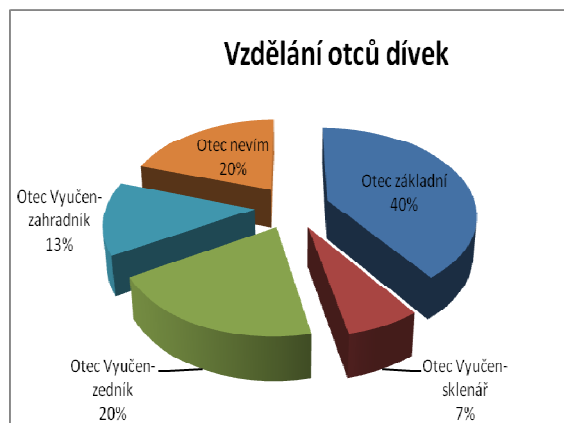
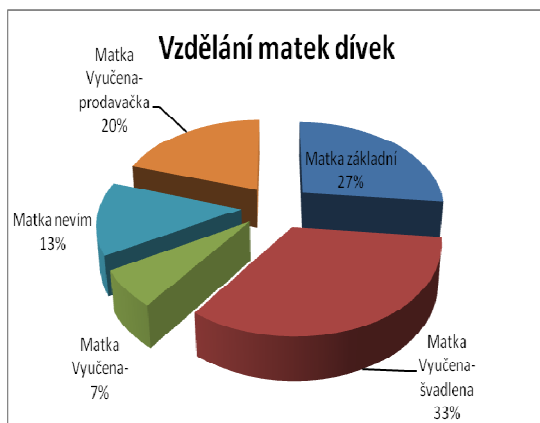
Grafy. č. 7



Zajímavé bylo zjištění, že většina matek těchto dívek pracují jako švadleny, ale dcerám toto zaměstnání zajímavé nepřipadá. Zarážející je, že dívky povětšinou nevědí, jaké má jejich matka vzdělání.

Dívky			Dívky		
Matka	základní	4	Otec	základní	6
	Vyučena-švadlena	5		Vyučen-sklenář	1
	Vyučena-kuchařka	1		Vyučen-zedník	3
	nevím	2		Vyučen-zahradník	2
	Vyučena-prodavačka	3		nevím	3

Grafy č. 7

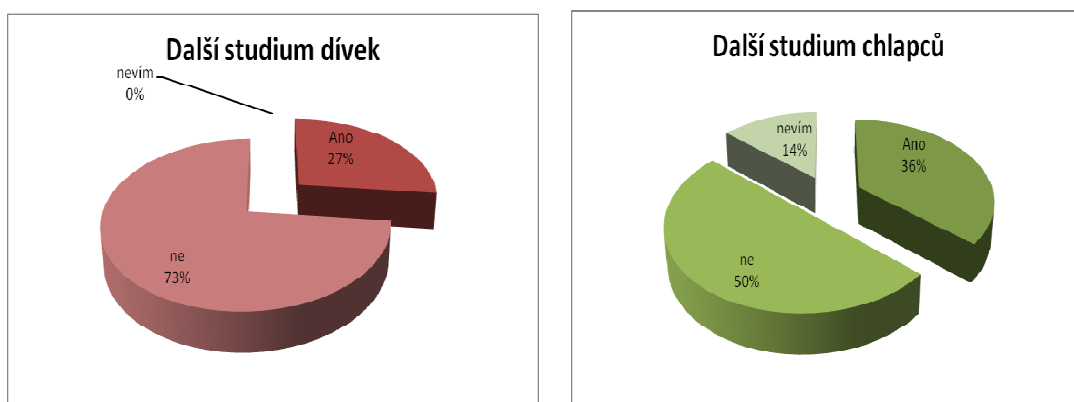


Otázka č. 8: Chtěl (a) bych jít ještě studovat?

Tabulka č. 8

	Ano	Ne	Nevím
Dívky	4	11	0
Chlapci	8	11	3

Grafy č. 8



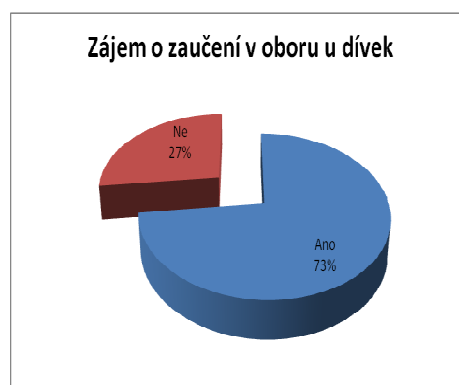
Jak je patrné, dívky se spokojily již se základním vzděláním. U chlapců to vypadá, že spíš zatím nevědí, zda by byli raději zaměstnaní či studenty školy.

Otázka č. 9: Chtěl (a) byste se zaučit v nějakém oboru?

Tabulka č. 9

	Ano	Ne
Chlapci	17	5
Dívky	11	4

Grafy č. 9



Možná i z důvodu toho, že chlapci zatím nemají o své budoucnosti rozhodnuto, jsou svolní k absolvování nějakého zaučení. K velkému mému překvapení by rády docházely na rekvalifikace i dívky.

Otázka č. 10: Při hledání místa uvítám pomoc ze strany úřadu práce nebo si budu hledat místo sám (a)?

Tabulka č. 10

	Uvítám pomoc ze strany úřadu práce	Budu si hledat sám
Chlapci	16	6
Dívky	12	3

Grafy č. 10



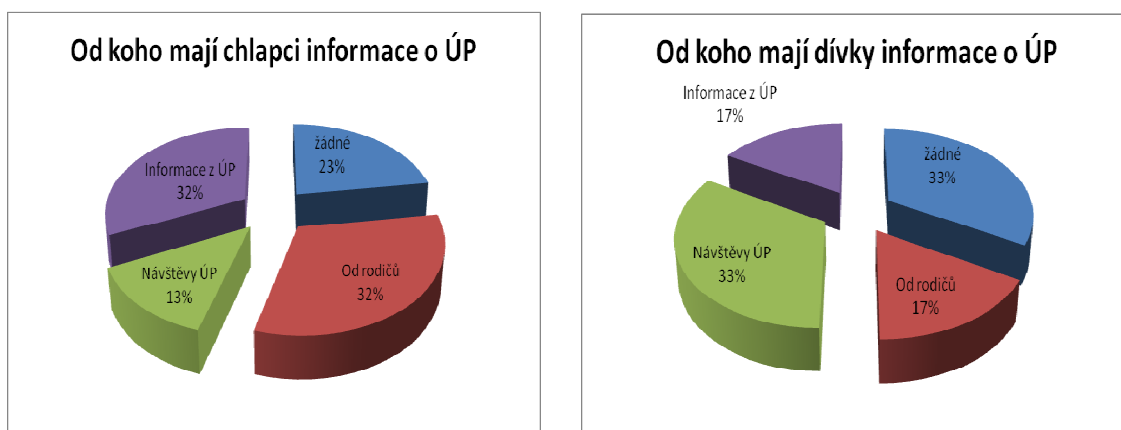
Zde se potvrdilo, že mladí lidé často spoléhají na pomoc druhých. Raději by obě skupiny byly, kdyby jim našel práci úřad práce.

Otázka č. 11: Od koho mám informace o úřadu práce?

Tabulka č. 11

	žádné	Od rodičů	Návštěvy ÚP	Informace z ÚP
Chlapci	5	7	3	7
Dívky	4	2	4	2

Grafy č. 11



Chlapci se informovali o službách úřadu práce u rodičů, při besedách na úřadu práce a přímo od pracovníků ÚP. Dívky příliš informací od svých rodičů neobdržely, dozvěděly se nejvíce při návštěvách informačního poradenského střediska na úřadu práce.

2.4 Diskuze

Cílem mého prvního šetření bylo poodhalit postavení absolventů škol na trhu práce u zaměstnavatelů v jihočeském kraji. Dozvěděla jsem se, že zhruba 77% z oslovených zaměstnavatelů má zkušenosti s jejich zaměstnáváním v posledních dvou letech, i když tvoří nevýznamnou část z celkového počtu zaměstnanců ve firmách. Odpovědi respondentů na otázku č. 3 nebyly věru překvapující, jedna čtvrtina zaměstnavatelů uvádí, že za hlavní výhodu jejich zaměstnávání považují nižší mzdy. Mnohem zajímavější je porovnání odpovědí na otázku č. 4 a 5. Zaměstnavatele uvádějí, že si myslí, že nejčastějším důvodem pro odmítání absolventů je nedostatek praxe. Na druhou stranu, když byli dotazováni, jakým kritériím u potencionálních zaměstnanců dávají přednost, uvedli, že kladou největší důraz na jejich vzdělání. Druhá nejčastější odpověď pro odmítání absolventů názor podtrhuje, firmy uvádí, že za nepřijímáním absolventů také stojí jejich malá odborná specializace. Z těchto zjištění vyplývá, že zaměstnavatelé nejsou zcela spokojeni s výstupem vzdělání dnešních absolventů. Dle mého názoru to může být způsobeno proměnlivostí profilu absolventa za posledních patnáct let a také nedostatečnou spoluprací škol a zaměstnavatelů. V příloze č. 3 pro inspiraci nabízím formy a možnosti spolupráce škol se zaměstnavateli dle Národního ústavu odborného vzdělávání.

Mé druhé šetření ukazuje, že ačkoliv převládá názor, že dívky jsou povětšinou na základních školách úspěšnější, oslovené dívky nejsou motivované do dalšího studia a přicházejí ze základních škol rovnou na úřady práce. Překvapením byla reakce dívek na otázku, zda by se chtěli v nějakém oboru zaučit, odpovídaly kladně, ačkoliv neměly zájem o další studium na středních školách. Chlapci a dívky se shodli v odpovědích, že by při hledání zaměstnání uvítali pomoc od úřadu práce. Potvrdilo se tím známé tvrzení, že mladí lidé často spoléhají na pomoc druhých osob. Na poslední otázku o získaných informacích o službách úřadu práce obě skupiny odpověděly, že nemají informace vesměs žádné. Chlapci je získali převážně od rodičů a během několika setkání na úřadu práce a naopak dívky se novinky dozvídaly na besedách pořádaných školou a později také na půdě úřadu práce.

Při sběru dat jsem se nesečkala s většími problémy. Zpočátku jsem si sice myslela, že návratnost dotazníků od zaměstnavatelů by mohla být ještě vyšší, proto jsem se snažila i zasílaný dotazník co nejvíce zestručnit. Ovšem na těch zaměstnavatelích, kteří mi odpověděli, jsem pocítila, že jim problematika uplatnění absolventů škol na trhu práce není cizí. Překvapil mě i jejich zájem o zaslání výsledků mého šetření.

3 Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit, z jakých nejčastějších důvodů jsou absolventi škol častými klienty na úřadech práce. Prostudovala jsem obsah rámcových vzdělávacích programů předmětu Volba povolání pro základní a střední školy, zmapovala současnou situaci poradenství pro volbu povolání v rezortu školství a práce a zaměstnanosti.

K ověření cílů práce byly stanoveny následující hypotézy:

V hypotéze č. 1 jsem předpokládala, že nedostatek praxe absolventů škol není jedinou příčinou pro jejich nepřijímání do zaměstnaneckých poměrů. Z výsledků je patrné, že nedostatek praxe je hlavním důvodem pro odmítání absolventů, ale řada zaměstnavatelů se shodla na dalších důvodech nepřijetí. Druhou nejčastější příčinou je malá odborná specializace, dalšími se staly nereálné představy o práci a mzdě. Během svého dotazování se na mě zaměstnavatelé obraceli se zajímavými poznatky, vybavuje se mi naléhavé volání o přijetí absolventů škol do zemědělství. Zemědělské podniky upozorňovali na nevhodnou školní přípravu svých absolventů. Několik zaměstnavatelů upozorňovalo u absolventů na nespolehlivost, nezájem o práci a neosvojené základy společenského chování při sebe prezentaci. Někteří by upřednostnili poctivost a zájem o práci před zkušenostmi a vzděláním.

V hypotéze č. 2 jsem předpokládala, že vzdělání a zaměstnání rodičů absolventů škol nejvíce ovlivňuje své děti při budoucí volbě povolání. Musím však přiznat, že z důvodu toho, že chlapci a ani dívky v mnoha případech neznali stupeň dosaženého vzdělání a profesi jejich rodičů, výsledek mého šetření není zcela vypovídající. Spíše na mě výsledek šetření z hlediska vlivu vzdělání a profese rodičů působí tak, že se absolventi příliš neliší od vzdělání svých rodičů, dosahují přibližně stejných úrovní, ale předpokládám, že někteří oslovení žáci budou ve studiu pokračovat a mohou dosáhnout vyššího vzdělání, než mají jejich rodiče.

Nejčastější profesí matek dívek a chlapců byla uklízečka a kuchařka, dívky si vybíraly v nejhojnějším počtu profese prodavačka, skladnice a servírka. U otců dívek a chlapců se dotazování shodli na pracovní pozici zedníka, popeláře a dělníky, kdy synové si vybírali kuchaře, zedníka a správce počítačové sítě. Vzhledem k tomu, že se jedná o velmi malý vzorek respondentů, domnívám se, že i profese rodičů působí přímo úměrně na rozhodování o volbě povolání svých dětí. Zde se více shodli chlapci s profesí svých rodičů než dívky, které se více vydali svou cestou. Navrhuji, aby se s výsledky výzkumu seznámili absolventi škol,

kteří by se na svou nezaměstnanost a uplatnění na trhu práce mohli podívat i z druhé strany, a to očima potencionálních zaměstnavatelů.

Seznam použité literatury

- **BĚHALOVÁ, Marie, BĚHALOVÁ, Ludmila.** *Vedení pohovoru s klientem: Všeobecný test zájmové struktury.* Prostějov, Zlín: Úřad práce. 2000. 30 s.
- **BERNÝ, Libor. et. al.** *Poradce k volbě povolání.* Praha: Nakladatelství Josef Raabe spol. s.r.o. 2005. B 3.2.5s.
- **BLAŽKOVÁ, Jitka, et al.** *Volba povolání: pracovní sešit.* Most: Hněvín, 1999. 105 s. ISBN 80-902651-0-3.
- **BUCHTOVÁ, Božena, et al.** *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s.
- **BURDOVÁ, Jeny; CHAMOUTOVÁ, Daniela.** *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním- 2008.* Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. 67 s.
- **FESTOVÁ, Jeny.** *Názory pracovníků úřadů práce na problematiku mladých uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním.* Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2005. 19 s.
- **HODAŇOVÁ, Jitka, et al.** *Metodická příručka poradce ke zprostředkování.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 70 s.
- **HODAŇOVÁ, Jitka; HOŘÁNKOVÁ, Vlasta; VALOUCHOVÁ, Eva.** *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: Metodická příručka pro poradce pro zprostředkování.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. 48 s. ISBN 80-86552-65-9.

- **HORÁK, Kamil.** Hovoříme s rodiči o výchově dětí k volbě povolání. Praha: Státní pedagogické nakladatelství n. p., 1975. ISBN 80-86429-08-3. 91s.
- **JARKOVSKÁ, Lucie; LIŠKOVÁ, Kateřina; ŠMÍDOVÁ, Iva.** S genderem na trh: Rozhodování o dalším vzdělávání patnáctiletých. Praha: Slon, 2010. ISBN 978-80-7419-030-8. 224s.
- **KATRŇÁK, Tomáš.** *Odsouzení k manuální práci: Vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině.* Praha: Sociální nakladatelství, 2004. 190s.
- **KELLER, Jan.** *Úvod do sociologie.* Praha: SLON, 2008. 204 s. ISBN 80-86429-39-3.
- **MAREŠ, Petr.** Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s.
- **Odbor poradenství a zprostředkování MPSV.** *Poradenství pro volbu povolání na úřadech práce v České republice: Pracovní materiál.* Praha: Odbor poradenství a zprostředkování MPSV, 2004. 29 s.
- **PRŮCHA, Jan; WALTEROVÁ, Eliška; MAREŠ, Jiří.** *Pedagogický slovník.* Praha: Portál, 2003. 322 s. ISBN 80-7178-772-8., 213s.
- **PUCOVÁ, Věra, et al.** *Orientace ve světě práce: Pracovní listy.* Most: Hněvín, 2003. 222 s.
- **ROJDLOVÁ, Hana; EXNEROVÁ, Anna.** *Jak se učit na střední škole : Pro studenty víceletých gymnázií, středních škol a jejich rodiče.* Praha: Blesková tiskárna s.r.o., 1999.

- **Sborník příspěvků z Kongresu výchovného poradenství.** *Výchovný poradce. Praha: Národní vzdělávací fond, 2006. 110 s. ISBN 80-86728-31-5.*
- **STRÁDAL, Jiří.** *Praktické činnosti, Příprava na volbu povolání: Člověk a svět práce pro 6. -9. ročník základních škol.* Merkuriatisk, a.s., vyd. první. Praha: Fortuna, 2001. ISBN 80-7168-778-2. 80s.
- **TRHLÍKOVÁ, Jana; ÚLOVCOVÁ, Helena, VOJTĚCH, Jiří.** *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: Šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce.* Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. ISBN 80-85118-98-X. 68s.
- **VENDEL, Štefan.** *Kariérní: Poradenství.* Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9. 15s.
- **ZEMÁNKOVÁ, Helena, et al.** *Volba-příručka pro učitele.* Most: Hněvín, 2000. 254 s. ISBN 80-902651-3-8. 162s.

Internetové zdroje

- *Analýza individuálního potenciálu [online]*. Trexima spol. s.r.o. 2001, 26.3.2010 [cit. 2010-04-20]. www.istp.cz. Dostupné z WWW: www.job-tip.cz
- *Český statistický úřad: Zaměstnanost, nezaměstnanost [online]*. 5.2.2010. 2010 [cit. 2010-04-20]. Dostupné z WWW: www.czso.cz
- *Evropský sociální fond v České Republice. Připravit, pozor, startujeme kariéru!*. [online In: Via-Alta, 2011 [cit. 2011-06-08]. Dostupné z WWW: www.esfrc.cz
- *HORSKÁ, Viola; TYŠER, Jiří. Zařazení učiva předmětu Volba povolání do nových ŠVP základních škol. In Výzkumný ústav pedagogický: [online Metodický portál RVP, 2011 [cit. 2011-06-08]. Dostupné z WWW: www.clanky.rvp.cz*
- *KADLECOVÁ, Iva. Integrovaný portál mpsv : absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP [online]*. 2008 [cit. 2010-04-20]. Portal.mpsv.cz. Dostupné z WWW: www.portal.mpsv.cz
- *KOFRONOVÁ, O. ; VOJTĚCH, J. . Analýza vzdělávacích programů z hlediska zaměstnavatelnosti absolventů. In NÚOV. Analýza vzdělávacích programů z hlediska zaměstnavatelnosti absolventů[online]. Praha: NÚOV, 2006 [cit. 2011-06-8]. Dostupné z WWW: www.infoabsolvent.cz*
- *MERTIN, Václav, et al. Poradce k volbě povolání I., II., III. : pro výchovné poradce a učitele na ZŠ. 22. aktualizace. [online] Praha: Dr. Josef Raabe, s.r.o., 2008. Dostupné z WWW: www.raabe.cz*
- *Národní ústav odborného vzdělávání [online]*. 2009 [cit. 2010-04-20]. Ekariera.nuov.cz. Dostupné z WWW: www.nuov.cz
- *Průvodce světem povolání: Leonardo Da Vinci [online]*. 1997, 2007 [cit. 2010-04-20]. Wwww.gwo.cz. Dostupné z WWW: www.occupationsguide.cz

Právní předpisy

- Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 8.
- Právní předpisy o zaměstnanosti 2009
- Zákon 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání
- Vyhláška MŠMT č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních

Seznam příloh

Příloha č. 1: Graf- Míra nezaměstnanosti v ČR v datech

Příloha č. 2: Ukázka tematického plánu pro žáky 9. ročníků

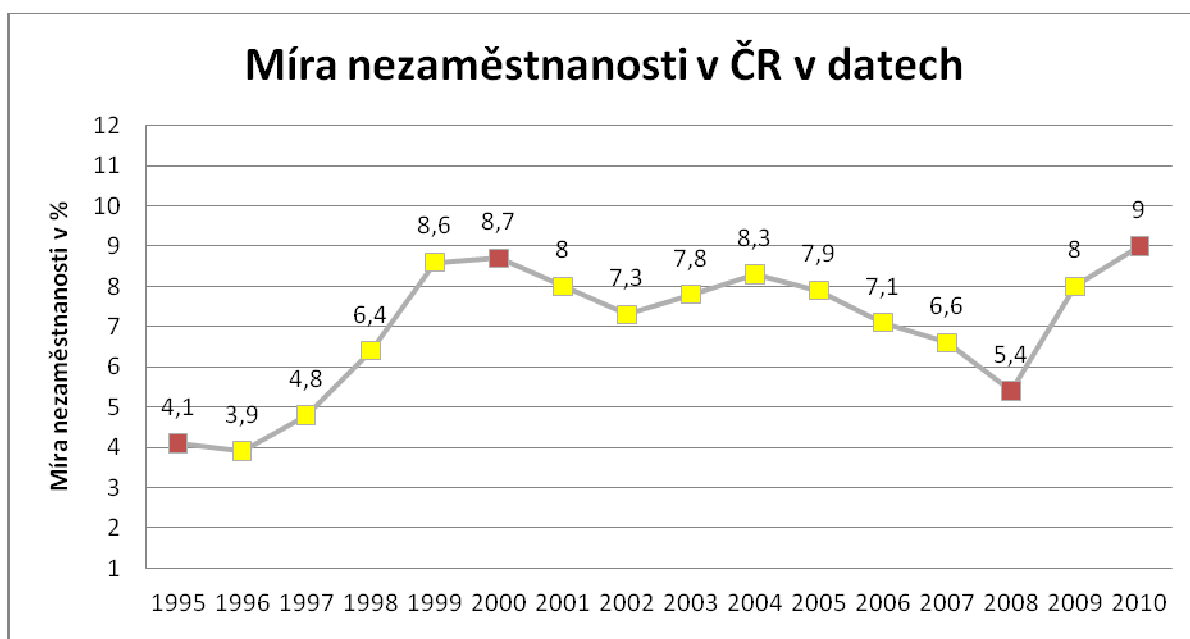
Příloha č. 3: Formy a možnosti spolupráce zaměstnavatelů se školami

Přílohy č. 4 Dotazník pro absolventy základní školy

Přílohy č. 5 Dotazník pro zaměstnavatele

Příloha č. 1

Nabízím porovnání hodnot míry nezaměstnanosti v ČR dle údajů Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Pro větší přehlednost byla data zanesena do jednoduchého spojnicového grafu.



(Zdroj: Český statistický úřad, MPSV 2010)

Příloha č. 2

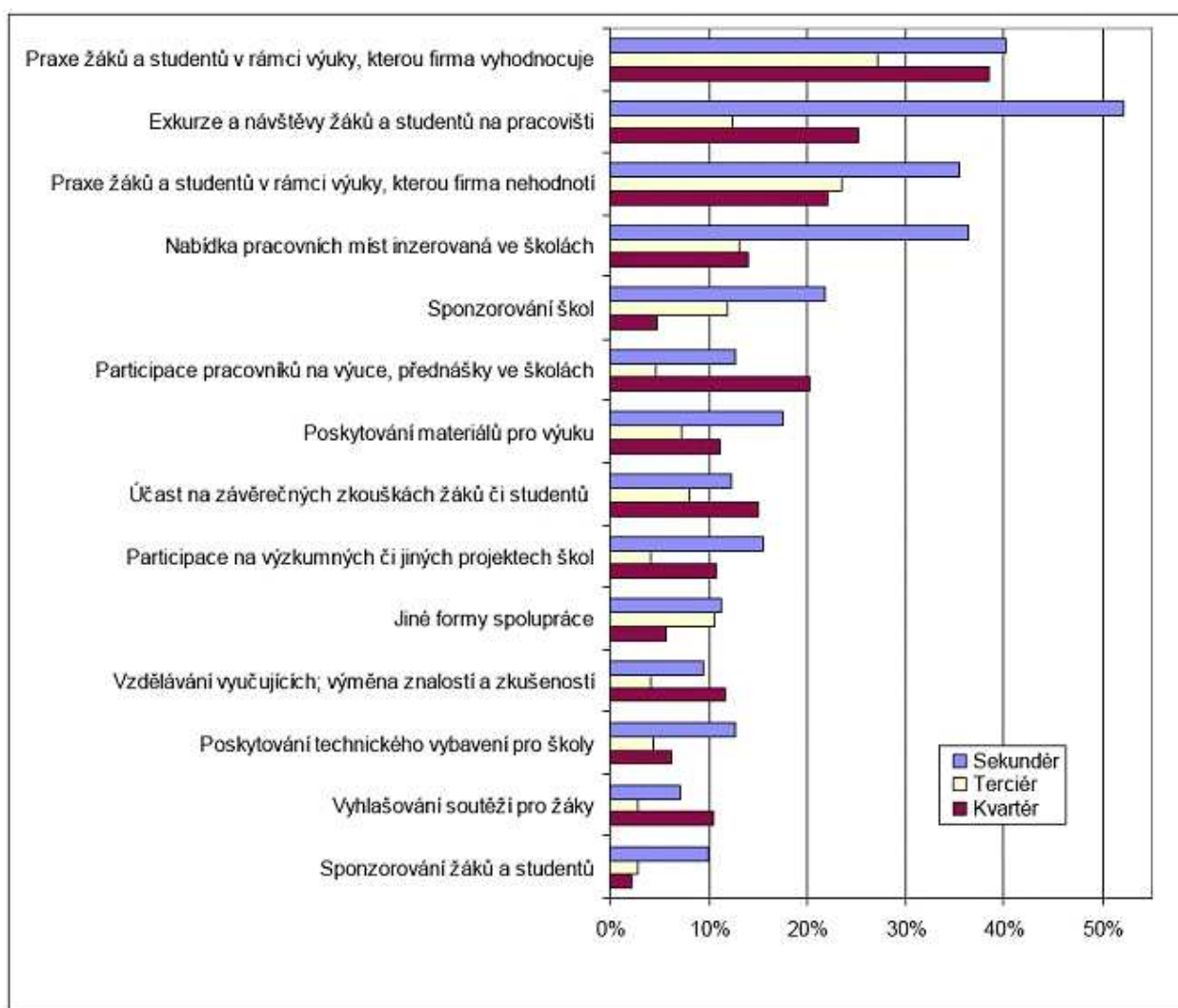
Ukázka tematického plánu pro žáky 9. ročníku

Září	⇒	akční plánování, osobní akční plán, kalendář akcí
	⇒	zamýšlení nad svou budoucností
Říjen	⇒	akční plán posledních kroků na základní škole, návštěva úřadu práce
	⇒	možnosti absolventa- co dál po základní škole
Listopad	⇒	kategorizace různých alternativ
	⇒	případová studie
Leden	⇒	důležité formuláře
	⇒	mapy povolání, životopisy
Únor	⇒	přijímací pohovor
	⇒	nácvik
Březen	⇒	přednáška zajištěná úřadem práce
	⇒	jak správně komunikovat po telefonu
Duben	⇒	rovnost příležitostí na trhu práce
	⇒	rasová diskriminace
Květen	⇒	konflikt
	⇒	protidrogová výchova
Červen	⇒	adaptace na životní změny
	⇒	hodnocení předmětu

(viz podle Ciprové a Berného, Poradce pro volbu povolání, str.5)

Formy a možnosti spolupráce zaměstnavatelů se školami

Sektory, význam a nejpočetnější zastoupení organizací z oblasti		
Sekundér	Sektor průmyslový	zpracovatelský průmysl, výroba kovů a kovových výrobků, výroba elektrických, optických a dopravních strojů a zařízení
Terciér	Sektor služeb	podniky obchodu a oprav- velkoobchod, maloobchod, prodej a údržba motorových vozidel a podniky dopravy a spojů
Kvartér	Sektor kvartérní	vzdělávací organizace a organizace veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení



(Zdroj NÚOV 2008)

DOTAZNÍK- porovnání dívek a chlapců v rámci jejich přístupu ke vzdělání a zaměstnání

Jméno, příjmení: Věk:		
Navštěvoval(a) jsem: <ul style="list-style-type: none"> a) základní školu (např. ZŠ Máj I)..... b) speciální školu (např. Štítného) 		
Naposledy jsem navštěvoval(a) – (<i>vhodnou odpověď zakroužkujte</i>): <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> a) 9.třídu b) 8.třídu c) 7.třídu d) 6.třídu e) nižší třídu </div>		
Po ukončení povinné školní docházky jsem nastoupil(a) – (<i>vhodnou odpověď zakroužkujte</i>): <ul style="list-style-type: none"> a) na úřad práce b) jinam – kam ? <i>Příklad – byl(a) jsem doma, byl(a) jsem zaměstnán(a)</i> c) do školy - napište kam 		
1. název školy studovaný obor délka studia: od kdy – do kdy		
2. název školy studovaný obor délka studia: od kdy – do kdy		
Měl(a) jste již uzavřený pracovní poměr? (<i>vhodnou odpověď zakroužkujte</i>) <div style="float: right; text-align: right;"> ANO NE </div>		
Pokud ANO, uveďte, kde a kdo ukončil pracovní poměr. <div style="float: right; text-align: right;"> Zaměstnavatel já sám / sama </div>		
Snaha nalézt zaměstnání byla zatím neúspěšná z důvodů (uveďte dle Vás nejčastější důvody nepřijetí):		

<p>Kde jste se dosud ptal(a) na zaměstnání a jak?</p> <p>Rád(a) bych pracovala jako (uveďte jedno nebo více profesí – povolání, které byste chtěl(a) vykonávat):</p>								
<p>Jakou profesi vykonávají Vaši rodiče a prarodiče?</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">Matka.....</td> <td style="width: 50%;">Babička.....</td> </tr> <tr> <td>Otec.....</td> <td>Děda.....</td> </tr> </table> <p>Jaké mají Vaši rodiče a prarodiče vzdělání?</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">Matka.....</td> <td style="width: 50%;">Babička.....</td> </tr> <tr> <td>Otec.....</td> <td>Děda.....</td> </tr> </table> <p>Od září bych chtěl(a) jít studovat (<i>vhodnou odpověď zakroužkujte</i>)</p> <p style="margin-left: 40px;">a) ano - vím, co budu studovat (napište obor, školu).....</p> <p style="margin-left: 40px;">b) ne - nevím co, potřebuji poradit</p>	Matka.....	Babička.....	Otec.....	Děda.....	Matka.....	Babička.....	Otec.....	Děda.....
Matka.....	Babička.....							
Otec.....	Děda.....							
Matka.....	Babička.....							
Otec.....	Děda.....							
<p>Chtěl(a) bych se zaučit v nějakém oboru (například jako kuchař nebo pekař, cukrář, truhlář, zedník.....) <i>vhodnou odpověď zakroužkujte</i></p> <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> ANO NE </div>								
<p>Chci pracovat (<i>vhodnou odpověď zakroužkujte</i>)</p> <p style="margin-left: 40px;">a) budu si hledat práci sám b) uvítám pomoc ze strany úřadu práce</p>								
<p>V současné době jsem v evidenci úřadu práce (<i>vhodnou odpověď zakroužkujte</i>)</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 25%;">a) poprvé</td> <td style="width: 25%;">b) podruhé</td> <td style="width: 25%;">c) potřetí</td> <td style="width: 25%;">d) počtvrté</td> </tr> <tr> <td colspan="4">e) vícekrát</td> </tr> </table>	a) poprvé	b) podruhé	c) potřetí	d) počtvrté	e) vícekrát			
a) poprvé	b) podruhé	c) potřetí	d) počtvrté					
e) vícekrát								
<p>Jaké informace máte o úřadu práce a od koho?</p> <p>Datum: _____</p> <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">Podpis: _____</div>								

DOTAZNÍK- Uplatnění absolventů na trhu práce v jihočeském kraji
(získaný materiál bude využit pro potřeby bakalářské práce s tématem „Volba povolání jako
prevence nezaměstnanosti“)

Přijala Vaše firma do zaměstnání během posledních dvou let nějakého absolventa či absolventku školy²⁴ ?

Kolik absolventů pracuje v současné době ve Vaší firmě? *Uveďte odhadem v procentech.*

Myslíte si, že zaměstnávání absolventů školy přináší Vaší firmě výhody? *Uveďte jaké.*

(např. nižší mzdové náklady, mladí lidé jsou více flexibilní apod.)

Napište jaké důvody jsou dle Vás často uváděny zaměstnavateli při odmítání zaměstnávání absolventů? *Uveďte 2-3 důvody v pořadí podle důležitosti.*

(např. nedostatečná odborná praxe, nedostatečná specializace, nereálné představy o budoucím povolání, slabé komunikační schopnosti,...)

Co obecně upřednostňujete při náboru nových zaměstnanců? *Rozdělte v procentech tak, aby v součtu všech zatržených odpovědí bylo 100 %.*

a) vzdělání

c) flexibilitu

e) pečlivost

b) praxi

d) spolehlivost

f) jiné:

²⁴ Absolvent školy- doba po úspěšném ukončení studia nepřesáhla dva roky

Souhlasím s tím, aby moje bakalářská práce byla půjčována ke studijním účelům.
 Žádám, aby citace byly uváděny způsobem užívaným ve vědeckých pracích
 a aby se vypůjčovatelé řádně zapsali do přiloženého seznamu.

V Praze dne

.....

Podpis

Pořadové číslo	Jméno čtenáře	Č. ISIC karty	Bydliště	Datum